Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale", n. 169 del 6 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Venerdì, 6 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA CENTRALINO 6508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 644.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalla società I. N. C. O. M. Cortometraggi e televisione.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 645.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai totalizzatori, agli ingressi e alla manutenzione degli ippodromi gestiti da società di corse.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 646.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 647.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Mantova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 648.

Norme sul trattamento economico e normativo per il personale dipendente da agenti e rappresentanti di commercio della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 649.

Norme sul trattamento economico e normativo per il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Bergamo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 650.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori a domicilio addetti alla lavorazione di cesti, al rivestimento di damigiane ed alla chiodatura di imballaggi ortofrutticoli, dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Macerata.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 651.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Ferrara.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 644.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalla Società I.N.C.O.M. Cortometraggi e televisione.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 15 febbraio 1960 per il personale operaio (maestranze) addetto ai teatri di posa;

Visto il contratto collettivo aziendale 21 gennaio 1957, per gli operai dipendenti dalla Società I.N.C.O.M. Cortometraggi e Televisione stipulato tra l'Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche ed Affini e la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo;

Visto l'accordo collettivo aziendale 14 maggio 1960, e relativi allegati, per gli operai dipendenti dalla Società I.N.C.O.M. Cortometraggi e Televisione, stipulato tra l'Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche ed Affini e la Federazione Unitaria Lavoratori Spettacolo;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 194, in data 12 agosto 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo aziendale 21 gennaio 1957 e l'accordo collettivo aziendale 14 maggio 1960, relativi agli operai dipendenti dalla Società I.N.C.O.M. Cortometraggi e Televisione sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalla Società I.N.C.O.M. Cortometraggi e Televisione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e d decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SUL

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 22. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE 21 GENNAIO 1957 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLA SOCIETÀ I.N.C.O.M. - CORTOMETRAGGI E TELEVISIONE - S. P. A.

L'anno 1957, il giorno 21 gennaio in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI, nella persona del suo Presidente avv. *Eitel Monaco*, assistito dal dott. *Balbis*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, nella persona del suo Segretario generale dott. *Appio Claudio Rocchi*, assistito dai sigg. *Cesare Taurelli* e *Michelini* e *Murru* in rappresentanza della Commissione Interna;

premesso che la Società INCOM Centro Cinematografico S.p.A. e la Società INCOM Cortometraggi e Televisione S.p.A. che svolgono nell'ambito delle rispettive attività prevalentemente quella di produzione di cortometraggi e films di attualità quanto alla INCOM Cortometraggi e elaborazione e preparazione dei medesimi cortometraggi con le attrezzature di cui dispone il Centro INCOM;

che le parti riconoscono di comune accordo che nessun contratto collettivo di quelli esistenti nel campo della cinematografia può trovare applicazione, per la particolare attività composita delle due aziende, le quali comprendono lavoratori di varie categorie, allo scopo di unificare il trattamento contrattuale normativo di tutto il personale operaio dipendente, si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni del personale saranno osservate le norme emanate sul funzionamento dell'Ufficio Speciale di Collocamento dello Spettacolo.

Art. 2.

DOCUMENTI RESIDENZA E DOMICILIO

Al momento dell'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;
b) tessera e libretto delle assicurazioni sociali;
c) libretto ENPALS
d) carta di identità o documento equivalente

Art. 3.

CLASSIFICAZIONE

1) *Operai specializzati*:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e particolari capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio e cioè:

Capi squadra;
Operai specializzati di stabilimento;
Operai di 1ª categoria di stabilimento;
Assistenti tecnici (addetti manutenzione impiegati tecnici);
Assistenti al montaggio (uomini);
Sviluppatori e stampatori di 1ª categoria;
Tipografi specializzati;
Ausiliari specializzati (muratori, pittori, ecc.);
Sincronizzatori di 2ª categoria;
Recordisti Microfonisti;
Primi operatori di cabina;
Capi uscieri.

2) *Operai qualificati*:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio e cioè:

Operai di stabilimento di 2ª categoria;
Operai dello sviluppo e stampa di 2ª categoria;
Tipografi di 2ª categoria;
Assistenti al montaggio (donne);
Operatori di cabina di 2ª categoria;
Ausiliari di 2ª categoria (muratori, pittori, ecc.);
Custodi Guardiani.

3) *Operai comuni*:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solo attitudini e conoscenze conseguibili con adeguato tirocinio e sono, in genere di aiuto ad operai di categoria superiore e cioè:

a) Operai di stabilimento di 3ª categoria;
Operai dello sviluppo e stampa di 3ª categ.;
Aiuto tecnici;
Giardinieri;

b) Aiuti (aiuto operatori ripresa e cabina, aiuto assistenti montaggio e metti-foglio);

c) Uscieri, portieri e fattorini.

4) *Manovali*:

Personale di pulizia, manovali di qualunque settore (uomini e donne);

5) *Apprendisti*:

Qualifiche e paghe come da art. 32.

Art. 4.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria superiore ed il minimo di retribuzione ad essa corrispondente.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito. La relativa disposizione deve tener conto possibilmente della di lui categoria, capacità ed attitudine. In questa ipotesi al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore mentre il lavoratore continuerà a percepire la normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a sei giorni continuativi.

Il lavoratore che per almeno trenta giorni consecutivi, disimpegna mansioni superiori alla propria categoria, sempre non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso, passa definitivamente alla categoria superiore.

Art. 6.

ORARIO

La durata dell'orario di lavoro è di otto ore giornaliere e 48 settimanali, salvo condizioni di miglior favore in atto nella Azienda alla data della stipulazione del presente contratto, condizioni che resteranno in vigore fino a che non sarà istituita la mensa aziendale.

Nel caso di orario continuato, questo è stabilito in sette ore giornaliere.

A seconda delle esigenze delle varie lavorazioni, saranno concordati, fra la Direzione della INCOM e la Commissione Interna orari diversi, rispondenti alle particolari necessità dei vari reparti, sempre entro i limiti di ore sopra stabiliti, con inizio non prima delle ore sette antimeridiane.

Nell'orario spezzato, l'intervallo fra il turno antimeridiano e quello pomeridiano, fin quando non vi sarà la mensa aziendale, non sarà di regola inferiore alle tre ore e mezzo. Per particolari esigenze di alcuni reparti, l'intervallo di cui sopra potrà essere accorciato a due ore e mezzo, senza corresponsione di alcune indennità (cestino).

In considerazione delle particolari caratteristiche ed esigenze di lavoro dell'azienda, che non si riscontrano in alcun altro settore, nel caso di lavoro continuato, ove il lavoro debba essere protratto oltre le sette ore, prima dell'inizio del lavoro straordinario verrà concessa un'ora di pausa e verrà inoltre corrisposto il cestino.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario di lavoro è di 9 ore giornaliere, salvo preesistenti condizioni di miglior favore.

Art. 7.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, l'operaio potrà chiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione di tutte le indennità, salvo accordo fra le organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale termine.

In caso di interruzione temporanea di lavoro, dovuta a motivi di forza maggiore, che avvenga dopo l'inizio del turno di lavoro e comunque quando l'operaio è presente in stabilimento per la sua prestazione di opera, il turno stesso sarà considerato come prestato.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Al lavoratore spetta una giornata di riposo settimanale che dovrà normalmente cadere di domenica.

In relazione alle esigenze di lavoro, la Direzione potrà spostare il riposo in altra giornata entro la successiva settimana, escludendo che lo stesso vada a cadere nelle festività infrasettimanali o in giornata in cui venga corrisposta la paga.

Qualora detta giornata di riposo festivo non venisse concessa, al lavoratore spetta una indennità pari al 100 % della paga globale, per la normale giornata lavorativa del dipendente.

Art. 9.

LAVORO NOTTURNO NORMALE

Per il lavoro ordinario compiuto nelle ore notturne (dalle 21 alle 6) la maggiorazione sulla retribuzione oraria dovrà essere del 30 %.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre i normale orario di lavoro e sarà retribuito come segue

feriale: prime tre ore 30 %;

feriale dalla 4ª ora in poi 60 %;

regolari turni periodici notturni: 30 %;

lavoro normale festivo: 70 %;

lavoro festivo e straordinario (prime tre ore): 80 %;

sino alle ore 24 il 100 %.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva, al lavoratore spetta un riposo continuativo non inferiore alle 8 ore continuative.

Se tale disposizione non viene osservata, al lavoratore spetta una maggiorazione del 100 % sulla paga oraria globale per le ore di lavoro che mancano al completamento delle dieci ore di riposo.

Art. 11.

LAVORO FESTIVO

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi dallo Stato.

Per quanto concerne la ricorrenza Pasquale, essa sarà regolata in conformità di quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale per le maestranze degli stabilimenti cinematografici (teatri di posa).

Al lavoratore chiamato a prestare la sua opera in giorno festivo, qualora il lavoro si protraesse oltre un'ora e sino a quattro ore di lavoro, verrà corrisposta l'intera paga giornaliera; qualora il lavoro si protraesse oltre le quattro ore al lavoratore spetterà l'intera paga giornaliera ed il corrispettivo del mancato riposo.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Per tutti i giorni festivi previsti dal presente articolo sarà corrisposta ai lavoratori l'intera retribuzione normale, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale di lavoro giornaliero.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate festive infrasettimanali, oltre alla retribuzione di cui sopra, saranno corrisposte al lavoratore le ore effettivamente prestate, seguendo, per queste, il trattamento in base alle norme stabilite per il lavoro festivo (vedi art. 11) fatta eccezione per quanto riguarda il mancato riposo.

1) Circoncisione di N. S.: 1° gennaio
2) Epifania di N. S.: 6 gennaio;
3) S. Giuseppe: 19 marzo;
4) La Liberazione: 25 aprile;
5) Festa dei lavoratori: 1° maggio;
6) Ascensione di N. S.: mobile;
7) Corpus Domini: mobile;
8) Proclamazione della Repubblica: 2 giugno;
9) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
10) Assunzione di M. V.: 15 agosto;
11) Ognissanti: 1° novembre;
12) La Vittoria: 4 novembre;
13) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
14) Natività di N. S.: 25 dicembre;
15) S. Stefano: 26 dicembre;
16) Lunedì di Pasqua: mobile;
17) La Festa del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per Roma S. Filippo Neri).

Si constata che la maggioranza dei contratti normativi stipulati dalle associazioni nazionali prevede, per le festività infrasettimanali cadenti di domenica, la sostituzione con altre giornate. Pertanto si concorda che esse non vengano sostituite e che ai dipendenti degli stabilimenti per i quali non è prevista la sostituzione stessa, venga corrisposta la retribuzione di cui al Contratto Collettivo di lavoro in vigore.

Art. 13.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato a settimana o a quindicina, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la corresponsione della retribuzione è effettuata a quindicina, dovrà essere concesso, sempre che il dipendente lo richieda, un acconto settimanale pari all'80 % della retribuzione maturata.

All'atto del pagamento della retribuzione, verrà consegnata una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la busta si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di constestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio, da parte del lavoratore stesso, della quietanza della somma corrisposta.

Art. 14.

RECLAMO SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Il lavoratore che non vi provveda perde il diritto per ciò che riguarda il contenuto della busta stessa.

Art. 15.

INDENNITÀ UTENSILI

Ai lavoratori addetti al reparto falegnameria che lavorano con utensili propri, sarà corrisposta, a compenso del consumo degli stessi una indennità giornaliera di L. 20.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della festa natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore della retribuzione globale di fatto con esclusione dello straordinario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate, agli effetti del computo, come mesi interi di servizio prestato.

Art. 17

FERIE

Ogni anno il lavoratore ha diritto a 15 giornate di ferie che gli dovranno essere pagate con la retribuzione globale di fatto.

Il riposo annuale ha carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta. Le festività previste dal precedente art. 12, che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28 della presente regolamentazione. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate agli effetti del computo come mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori che rimangono in servizio per un periodo inferiore a 16 giorni, verrà corrisposta una indennità del 15 % sulla retribuzione giornaliera percepita, in sostituzione degli importi della gratifica natalizia e ferie maturate all'atto del licenziamento.

Art. 18.

VITTO (CESTINO)

Fin quando non sarà istituito il servizio di mensa, verrà corrisposta, a decorrere dalla data della firma del presente contratto, l'indennità vitto (cestino) nei seguenti casi:

1) Se la pausa non è concessa prima delle 13,30 in caso di orario spezzato.

2) Se il servizio continua oltre la settima ora in caso di orario continuato.

3) Se l'intervallo fra il turno antimeridiano e quello pomeridiano, in caso di orario spezzato, è inferiore alle due ore e mezzo.

4) Se il servizio continua oltre le ore 21.

In tutti gli altri casi l'indennità vitto non spetta; in particolare, in via esemplificativa detta indennità non spetterà:

1) Quando l'orario spezzato, con intervallo inferiore alle due ore e mezzo, sia stato concordato su richiesta dei lavoratori.

2) Quando vengano pattuiti speciali compensi forfettari per determinati lavori che comportino il prolungamento del normale orario di lavoro.

Art. 19.

LAVORI FUORI DELLO STABILIMENTO

Per la lavorazione in esterni fuori stabilimento, l'orario avrà inizio e termine al momento dell'arrivo e della partenza sul luogo di lavorazione.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivo di otto ore e un'ora di pausa per tutte le località accessibili con i normali mezzi di trasporto pubblici o privati, sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso pari ad un'ora lavorativa a titolo di indennizzo per il tempo stabilito per recarsi sul posto di lavorazione, sempre che detto sia fuori della cinta daziaria. Nel caso in cui il luogo di lavorazione non fosse accessibile con i mezzi suddetti, l'orario avrà inizio al momento della partenza ed avrà fine al rientro in sede.

Al dipendente che lavori fuori dello stabilimento e non possa usufruire della mensa aziendale, dovrà essere corrisposto il cestino.

Qualora il lavoro si svolgesse in zone nelle quali è prevista una speciale indennità determinata dalle locali autorità sanitarie, sarà corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 100 % della normale paga giornaliera.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio al lavoratore spetta un congedo di giorni 12 compreso il periodo indennizzato dalla Previdenza Sociale.

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per richiamo alle armi per adempiere agli obblighi di leva; è disciplinato dal D.L.P. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata alle armi per gli obblighi di leva, quanto per quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla cessazione del servizio militare. Il lavoratore in difetto è considerato dimissionario.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza viene considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di fare accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia. Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi colposi a lui imputabili (es. ferimento in risse da lui provocate, ubriachezza, ecc.) il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 4 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore la normale indennità prevista dalla seguente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio, nonché i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In merito al trattamento da riservarsi alla donna in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme legislative esistenti.

Art. 24.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari, alle norme del presente ontratto, potranno essere punite a secondo della gra ità della mancanza, con i seguenti provvedimenti di ciplinari:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multe fino all'importo di 3 ore di paga globale;

d) sospensione dal lavoro fino a 5 giorni:

e) licenziamento ai sensi dell'art. 25.

I provvedimenti disciplinari dovranno essere portati a conoscenza degli interessati ed affissi all'ingresso dello stabilimento.

Le mancanze del lavoratore possono essere peraltro le seguenti:

a) non si presenti, come previsto dall'art. 22, al lavoro;

b) eseguisca negligentemente il lavoro affidatogli;

c) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento;

d) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto e commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla moralità, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento;

— danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento;

— esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina della azienda per conto proprio o di terzi;

— rissa nello stabilimento.

— abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;

— assenze ingiustificate, prolungate oltre 4 giorni consecutivi;

— recidiva in qualunque delle mancanze suddette;

— furto nello stabilimento:

— grave danneggiamento volontario allo stabilimento.

Oltre a quelle mancanze che sono previste come tali dal Contratto Collettivo o che costituiscono reato.

Alle suddette infrazioni sarà provveduto con i provvedimenti disciplinari di cui sopra.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore vengono dati con un preavviso di giorni 6.

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare la sua opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, malattia o infortunio.

Il periodo di preavviso sarà computato come anzianità nel conteggio della indennità di licenziamento.

Allo scadere del giorno di preavviso e contemporaneamente alla conseguente liquidazione delle competenze, al lavoratore licenziato dovranno essere consegnati tutti i documenti aggiornati presentati all'atto dell'assunzione.

In casi eccezionali, il datore di lavoro può disporre di un ulteriore periodo di tre giorni per la consegna dei documenti al lavoratore.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, la azienda deve corrispondere al lavoratore un'indennità ragguagliata:

a) giorni 7 per ciascuno dei primi 3 anni di anzianità;

b) giorni 12 per ciascun anno dal 3° al 5°;

c) giorni 15 per ciascun anno dal 5° al 10°;

d) giorni 20 per ciascun anno oltre il 10°.

Per il periodo precedente al 1° novembre 1951 sarà corrisposto al lavoratore l'importo di 4 giornate di paga per ogni anno di servizio compiuto.

Per le frazioni di anno le predette indennità saranno in misura proporzionale al numero delle giornate comprese nel periodo di rapporto di lavoro del dipendente.

Le misure della indennità sono colcolate in base alla intera retribuzione, ivi compreso ogni compenso avente carattere continuativo ed ammontare determinato in atto al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 27.

CESSIONE - TRASFORMAZIONE - TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, trasformazione o trapasso di azienda il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da variamenti o da cessione della azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto di preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonché il diritto di eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 28.

DIARIA

Sia per le lavorazioni da eseguirsi fuori stabilimento che importino la consumazione dei pasti ed il pernottamento, sia per il caso di assunzioni fatte in altra località o durante il viaggio, spetta al lavoratore una indennità di diaria che dovrà essere stabilita preventivamente e di comune accordo. Per essa si dovrà tener conto del costo della vita e dei disagi delle località prescelte per la lavorazione.

Tale indennità non dovrà essere corrisposta quando l'azienda provveda direttamente al vitto ed all'alloggio ed in questo caso il trattamento dovrà essere corrispondente a quello praticato negli alberghi di 3ª categoria.

Le spese di trasporto sono completamente a carico dell'azienda e le ore di viaggio per le località di residenza debbono essere considerate parte integrante dell'orario di lavoro. Nel caso che il trasferimento da una località all'altra avvenga con mezzi diversi dai normali trasporti pubblici, sarà dovuta al lavoratore una indennità pari all'importo del corrispondente biglietto ferroviario.

Art. 29.

COMMISSIONE INTERNA

Si applicano gli accordi Interconfederali sul funzionamento delle Commissioni Interne.

Art. 30.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni Sindacali Nazionali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, alle competenti Confederazioni Generali degli industriali e dei lavoratori, prima di adire all'Autorità giudiziaria.

Art. 31

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore vengono applicate le disposizioni di legge in vigore.

Art. 32.

APPRENDISTATO

Per quanto concerne la disciplina dell'apprendistato, si richiama la legge 19 gennaio 1955, n. 25.

L'assunzione dell'apprendistato è sempre fatta per un periodo di prova di due mesi.

La durata del periodo di tirocinio è stabilita in tre anni. Tuttavia, coloro che al compimento del 17° anno di età abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a 24 mesi di tirocinio, potranno richiedere di compiere il capolavoro.

Per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale o di scuola artigiana di tipo corrispondente alla attività esplicata dall'apprendista, o titolo equipollente, il periodo di tirocinio dovrà essere ridotto a due anni. Peraltro, l'apprendista in possesso dei suddetti titoli potrà richiedere dopo 18 mesi di anzianità presso la azienda di compiere il capolavoro.

Per avere diritto ad essere ammesso al beneficio della diminuzione del periodo dell'apprendistato di cui al precedente comma, l'apprendista dovrà presentare all'atto dell'assunzione (o quando ha conseguito il

titolo scolastico stabilito, se questo è ottenuto durante il rapporto di lavoro) il titolo scolastico originale o certificato autentico o equipollente.

Durante il primo anno dell'apprendistato, il lavoratore riceverà una retribuzione pari al 60 % della retribuzione del manovale comune.

Durante il secondo anno la retribuzione sarà pari al 70 % di quella del manovale comune, e durante il terzo anno, sarà pari all' 85 %.

Art. 33.

ACCORDO INTEGRATIVO

Le condizioni individuali di assunzione, di cui alla lettera di assunzione, si intendono come integrative del presente contratto.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 35.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 1957 e avrà la durata di due anni, venendo a scadere il 31 dicembre 1958. Il contratto si intenderà tacitamente prorogato alla prima o alle successive scadenze per eguale periodo, ove non venga disdetto da una delle parti due mesi prima della scadenza, mediante lettera raccomandata diretta all'altra parte.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE 14 MAGGIO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLA SOCIETÀ I. N. C. O. M. - CORTOMETRAGGI E TELEVISIONE - S. P. A.

Addì 14 maggio 1960, in Roma

tra

l'A.N.I.C.A. ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI, in persona del suo Presidente avv. *Eitel Monaco*, nonché la INCOM CORTIMETRAGGI E TELEVISIONE S.P.A., in persona del suo Presidente sig. *Cesare Andrea Guglielmone*, assistito dal dott. *Massimo Balbis*:

la F.U.L.S. FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI SPETTACOLO, in persona del suo Segretario generale dottor *Appio Claudio Rocchi*, assistito dal sig. *Emilio Fenocchi* e dalla Commissione Interna della INCOM Cortimetraggi e Televisione S.p.A.;

premesso che in data 21 gennaio 1957 tra l'ANICA e l'INCOM Cortimetraggi e Televisione S.p.A. da un lato e la F.U.L.S. e la Commissione Interna della INCOM Cortimetraggi e Televisione dall'altro, fu stipulato il contratto aziendale INCOM portante la medesima data;

che tale contratto viene a scadere il 31 dicembre 1960;

che l'INCOM pur avendo diritto a rifiutare qualsiasi trattativa fino alla predetta data, venendo incontro al desiderio dell'Organizzazione dei lavoratori stipulante, è venuta nella determinazione di concedere miglioramenti retributivi a condizione che la durata del contratto fosse prorogata al 31 dicembre 1961, in applicazione del chiarimento a verbale firmato dalle stesse parti allegato al contratto 15 febbraio 1960 per il personale operaio (maestranze) addetto ai teatri di posa, che si allega al presente contratto come allegato *A*), del quale costituisce parte integrante;

tutto ciò premesso e ritenuto si conviene e pattuisce quanto segue:

1) Il contratto aziendale 21 gennaio 1957 viene rinnovato fino al 31 dicembre 1961 con le modifiche e rettifiche che seguono.

Il contratto si considererà automaticamente prorogato ove tre mesi prima della prima e delle successive scadenze una delle parti non ne dia all'altra regolare disdetta mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

2) Alle tabelle retributive allegate al contratto 21 gennaio 1957 sono sostituite, con effetto dal 1° ottobre 1959, le tabelle retributive che si uniscono al presente accordo come allegato *B*).

3) Al testo del contratto sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'art. 10 (Lavoro straordinario): laddove è scritto: « ... a completamento delle dieci ore di riposo », si dovrà leggere: « ... a completamento delle otto ore di riposo ».

b) all'art. 12 (Festività): tenuto conto che a Roma la festività del S. Patrono è festività infrasettimanale normale, è esteso al personale dipendente della INCOM Cortimetraggi e Televisione S.p.A. regolato dal presente contratto l'Accordo 18 novembre 1957 per la determinazione della giornata sostitutiva della festività del S. Patrono della città di Roma. Conseguentemente nel testo del contratto in luogo di leggersi:

« La festa del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per Roma S. Filippo Neri) », dovrà leggersi:

« La festa del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per Roma S. Rocco 16 agosto) ».

c) all'art. 18 (Vitto): al comma 1) in luogo di leggersi:

« Se la pausa non è concessa prima delle 13,30 in caso di orario spezzato », dovrà leggersi:

« Se la pausa è concessa dopo le 13,30 in caso di orario spezzato ».

d) all'art. 24 (Provvedimenti disciplinari): in luogo di quello riportato nel testo del contratto 21 gennaio 1957, inserire il seguente:

Art. 24.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I — *Provvedimenti disciplinari.*

« L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

« *a*) richiamo verbale o scritto;

« *b*) multa fino all'importo di 3 ore lavorative;

« *c*) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

« *d*) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

« *e*) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

L'impresa nel comunicare al lavoratore i provve-
ıti disciplinari adottati a suo carico deve fornire
lativa motivazione.

L'importo delle multe e delle trattenute che non
'esentino risarcimento di danno verranno versate
ndo assistenza per i lavoratori del cinema costi-
presso l'E.N.P.A.L.S.

Per i rapporti a termine il licenziamento per
'i previsti dal paragrafo III del presente articolo
rdere al lavoratore il diritto al compenso per il
do residuo fino allo scadere del termine ».

– *Richiami, multe e sospensioni.*

L'impresa ha facoltà di applicare il richiamo
multe previste dal paragrafo I del presente arti-
nei seguenti casi:

« *a*) abbandono del posto di lavoro senza giusti-
) motivo;

« *b*) mancata esecuzione del lavoro in contrasto
e istruzioni ricevute;

« *c*) abusivo ritardato inizio e sospensione del la-
o anticipo della cessazione;

« *d*) introduzione di bevande alcooliche sul luogo
voro senza averne avuta preventiva autorizzazione;

« *e*) stato di ubriachezza all'inizio o nel corso
avoro;

« *f*) trasgressione di qualsiasi altro genere alle
ɔsizioni del presente contratto e mancanze che pre-
ichino la disciplina della lavorazione.

In caso di maggiori gravità o recidiva nelle man-
e di cui sopra l'impresa potrà procedere all'ap-
zione della sospensione.

— *Licenziamento per mancanze.*

« 1) Licenziamento senza preavviso ma con inden-
di anzianità.

L'impresa potrà procedere al licenziamento senza
vviso, ma con indennità di anzianità nei seguenti
:

« *a*) reati per i quali siano intervenute condanne
di passate in giudicato e per i quali, data la na-
, si rende incompatibile la prosecuzione del rap-
o di lavoro;

« *b*) rissa sul luogo del lavoro o gravi offese
o i compagni di lavoro;

« *c*) recidiva di una qualunque delle mancanze
abbia dato luogo a ripetute precedenti sanzioni di-
linari.

« 2) Licenziamento senza preavviso nè indennità di
anità.

L'impresa potrà procedere al licenziamento senza
vviso nè indennità di anzianità nei seguenti casi:

« *a*) insubordinazione verso i superiori;

« *b*) furti, frodi e danneggiamenti volontari,

« *c*) atti colposi che possono compromettere la
bilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza
lavoro, l'incolumità del personale e del pubblico,
ostituiscono danneggiamenti alle opere, agli im-
ıti, alle attrezzature o ai materiali;

« *d*) trafugamento di schizzi, utensili, ed altri
oggetti di proprietà del datore di lavoro;

« *e*) abbandono ingiustificato del posto da parte
del guardiano e del custode del magazzino e dei ma-
teriali o da parte di chiunque sia preposto a funzioni
di sorveglianza e custodia il cui abbandono possa por-
tare grave danno al materiale e pregiudicare grave-
mente la sicurezza del lavoro.

« Indipendentemente dal provvedimento disciplinare
il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni a
norma di legge.

« Le mancanze per cui è previsto il licenziamento
senza preavviso e o senza preavviso nè indennità di an-
zianità, sono considerate giusta causa di risoluzione
del rapporto a termine, con la conseguente perdita per
il lavoratore del diritto ai compensi fino allo scadere
del termine ».

ALLEGATO *A*

CHIARIMENTO A VERBALE

al contratto 15 febbraio 1960 per il personale operaio (maestranze) addetto ai teatri di posa

l'A.N.I.C.A. ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CI-
NEMATOGRAFICHE ED AFFINI da un lato

e

la F.U.L.S. FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI SPET-
TACOLO, dall'altro,

si danno reciprocamente atto che, tenuto conto delle
particolari caratteristiche dell'INCOM Cortimetraggi
e Televisione, S.p.A., la cui attività si esplica in nu-
merosi settori regolati ciascuno da diversi contratti
il contratto 15 febbraio 1960 per le maestranze dipen-
denti da aziende che gestiscono teatri di posa non
è applicabile al personale dipendente dalla predetta
società, il cui personale salariato fisso continuerà ad
essere regolato sia per la parte normativa che per la
parte retributiva dal contratto aziendale ora in vigore.

L'INCOM Cortimetraggi e Televisione, S.p.A., si
impegna peraltro a concordare con le Organizzazioni
sindacali interessate in sede di rinnovo del contratto
aziendale, una revisione delle tabelle retributive alle-
gate al predetto contratto aziendale, apportando alle
medesime in percentuale gli stessi miglioramenti pre-
visti per il personale dipendente da aziende che gesti-
scono teatri di posa, considerando quale miglioramento
quello corrispondente a quello ottenuto dalle varie
categorie delle maestranze dipendenti da teatri di po-
sa, detratta da tali miglioramenti la quota destinata
all'assorbimento delle L. 100 giornaliere di cui all'ac-
cordo 7 dicembre 1953, che per le considerazioni più
sopra esposte la INCOM Cortimetraggi e Televisione
non sarà tenuta ad applicare ed in fatto non appli-
cava.

ALLEGATO *B*

NUOVE TABELLE PAGA ALLEGATE AL CONTRATTO AZIENDALE INCOM (operai)
(in vigore dal 1° ottobre 1959)

1ª *Categoria*

Operai specializzati	L.	2.144 —	giorn.

2ª *Categoria*:

Operai qualificati:

uomini	»	1.975,50	»
donne	»	1.690 —	»

3ª *Categoria*:

Operai comuni.

A) uomini	L.	1.729,50	giorn.
B) uomini	»	1.573 —	»
B) donne	»	1.335 —	»
C) uomini	»	1.573 —	»

4ª *Categoria*:

Manovali e personale pulizia:

uomini	»	1.571 —	»
donne	»	1.325 —	»

Visti il contratto e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 645.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai totalizzatori, agli ingressi e alla manutenzione degli ippodromi gestiti da società di corse.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 22 giugno 1947, per gli addetti ai totalizzatori ed agli ingressi degli ippodromi gestiti da società di corse, stipulato tra la Associazione delle Società di Corse, con l'assistenza dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo, e il Sindacato Nazionale Lavoratori dell'Ippica;

Visto il contratto collettivo Nazionale 18 settembre 1947, per il personale addetto alla manutenzione degli ippodromi gestiti da società di corse, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo Nazionale 22 giugno 1947;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 182 del 14 luglio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale 22 giugno 1947 relativo agli addetti ai totalizzatori ed agli ingressi degli ippodromi gestiti da società di corse, il contratto collettivo nazionale 18 settembre 1947 relativo al personale addetto alla manutenzione degli ippodromi gestiti da società di corse, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai totalizzatori, agli ingressi ed alla manutenzione degli ippodromi gestiti da società di corse.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 21. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 22 GIUGNO 1947 PER GLI ADDETTI AI TOTALIZZATORI ED AGLI INGRESSI DEGLI IPPODROMI GESTITI DA SOCIETA' DI CORSE

Il giorno 22 del mese di giugno 1947

t r a

l'Associazione delle Società di Corse, rappresentata dai Vice Presidenti ing. *Nico Castellini* e avv. *Mario Perretti*, nonchè dal gr. uff. *Mario Locatelli*, commendatore *Tullio Mei*, con l'intervento dell'ing. *Pier Luigi Colli*, Vice Presidente della Società Torinese Corse Cavalli, assistiti dall'A.G.I.S. nelle persone degli avvocati *Francesco Saverio Cilenti* e *Antonio Cantelli*,

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori dell'Ippica, rappresentato dal dott. *Mario De Sarlo* e *Gino Polidori*, *Ernesto Mercuri*, *Ezio Vannoni*, *Teodoro Paccetta*, *Duilio Ercolani*, *Leonardo Dionisio*, *Giuseppe Cecconi*, *Luigi Mariani*, *Benito Bronchi*, *Pietro Teri*, *Amedeo Uggenti* e *Colombo Aspromonte*, è stato stipulato il seguente contratto da valere per il personale addetto ai totalizzatori ed agli ingressi degli Ippodromi gestiti da Società di Corse.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà fatta dalla Società con libertà di scelta fra gli iscritti al Sindacato professionale di categoria.

La Società potrà altresì assumere liberamente personale non iscritto al Sindacato nella proporzione del 5% di quello assunto fra gli iscritti al Sindacato.

Le assunzioni del personale verranno fatte dalla Società riunione per riunione e per la durata di ciascuna di esse.

Per riunione si intende il periodo di tempo nel quale sono comprese secondo il programma ufficiale della Società, le giornate di corse di un determinato periodo.

Art. 2.

NORME DI ASSUNZIONE

Le assunzioni del personale dovranno essere fatte dalla Società normalmente all'inizio della riunione, salvo aumenti di personale richiesti da esigenze di servizio o da sostituzione di elementi resisi indisponibili.

Art. 3.

MINIMO DI PRESTAZIONE

Al lavoratore assunto per la prima volta in servizio da una Società sarà assegnato non meno di un terzo delle giornate di corse stabilite nel corso della riunione.

A tutti gli altri lavoratori sarà assegnato un minimo di prestazioni pari al 50% delle giornate di corse stabilite nella riunione arrotondate alla giornata.

I turni di servizio dovranno essere regolati dall'impresa concedendo ai più anziani un maggior numero di giornate.

Art. 4.

CATEGORIE E MANSIONI

I contratti integrativi del presente contratto determineranno i minimi di retribuzione in relazione alle seguenti categorie di dipendenti a tutti gli effetti del presente contratto:

Capi reparto;
Quotisti;
Controlli;
Cassieri;
Distributori;
Fattorini.

Capi reparto: sono responsabili nell'ambito del proprio reparto per tutto quanto riguarda il regolare svolgimento del servizio, la disciplina e le eventuali controversie tra il personale ed il pubblico.

Essi debbono riportare alla direzione del Totalizzatore i fatti più salienti della giornata.

Quotisti: provvedono a stabilire la quota in base ai riassunti delle puntate per ciascuna specie di scommessa ed alla compilazione delle contabilità relative ivi compresa come consuetudine quella dell'ultima corsa.

Controlli: debbono vigilare per il regolare funzionamento degli sportelli affidati alla loro sorveglianza, affinchè il personale addettovi faccia il proprio dovere con diligenza e zelo.

Spetta ad essi di compilare il riepilogo delle puntate per ogni sportello e curare affinchè, dopo averlo riscontrato esatto con quello fatto dai distributori, sia inviato subito al reparto quote.

Debbono inoltre, scrivere di proprio pugno la quota da pagare sull'apposito foglietto del cassiere.

Rispondono solidalmente con i distributori e cassieri di eventuali errori per i quali sia imputabile loro qualche manchevolezza.

Debbono, infine, intervenire nelle loro eventuali divergenze tra il personale ed il pubblico ed, alla fine della giornata delle corse, riferire al proprio caporeparto sull'andamento del servizio e sul comportamento del personale.

Cassieri: sono responsabili del denaro versato loro dai distributori quale risulta dalla distinta di versamento e debbono pagare le quote scritte sull'apposito foglietto dal controllo. Hanno l'obbligo di accertare immediatamente che le puntate vincenti risultanti dal riepilogo loro assegnato dai distributori, corrispondano a quelle risultanti dai blocchetti.

Alla fine della giornata di corse, dopo aver compilato la contabilità relativa, dovranno versare la rimanenza di cassa giustificando gli eventuali ammanchi.

Distributori: debbono provvedere prima di iniziare la vendita dei biglietti al controllo numerico di tutti i blocchetti ricevuti in carico. Fatto tale accertamento, debbono provvedere subito alla foratura dei blocchetti in base al numero dei cavalli partenti applicandoli poi sugli appositi tabelloni.

Al segnale convenuto essi debbono sospendere immediatamente la vendita e provvedere alla compilazione della distinta delle puntate e quindi alla compilazione della distinta e relativo versamento del denaro al rispettivo cassiere.

Gli eventuali errori dovranno essere fatti subito constatare al proprio « controllo » con le necessarie giustificazioni.

Fattorini: debbono provvedere all'espletamento di tutte quelle mansioni inerenti al loro compito che verranno dettate dalla Direzione del Totalizzatore ed in particolare mantenere i collegamenti tra la Direzione e i vari reparti.

Addetti agli ingressi: il personale addetto al servizio ingressi si compone delle seguenti categorie:

Controlli;

Cassieri;

Verificatori (maschere).

Controlli: hanno l'incarico di sorvegliare tutto il lavoro che si svolge nel recinto dove sono destinati ed in particolare di sorvegliare i verificatori (maschere) perchè nessuno venga fatto entrare senza essere munito del prescritto biglietto: regolano l'accesso del pubblico e risolvono eventuali vertenze tra il personale e il pubblico dandone subito comunicazione al capo del Servizio.

Cassieri: provvedono alla vendita dei biglietti di ingresso ed alla fine delle corse provvedono al versamento dell'incasso totale al Cassiere centrale, dopo verifica del capo del Servizio o chi per esso.

Gli eventuali errori devono essere fatti constatare alla chiusura dei conti al capo del servizio con le necessarie giustificazioni e rispondono per essi nel modo identico dei cassieri e distributori del totalizzatore.

Verificatori: provvedono al ritiro dei talloncini dei biglietti esibiti dal pubblico, alla verifica ed alla foratura delle tessere ed a non fare entrare nessuno senza essere in possesso del prescritto biglietto.

I verificatori inoltre possono essere incaricati anche di altri servizi e precisamente: sorveglianza recinti e passaggi, custodia biciclette, posteggi veicoli, ecc.

Capi tabellisti: sorvegliano il lavoro dei tabellisti, ricevono le comunicazioni ed impartiscono le relative disposizioni ai tabellisti.

Tabellisti: provvedono alla formazione delle tabelle dei partenti, degli arrivi e delle quote.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore in relazione alle esigenze dell'azienda può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle della sua categoria purchè ciò non comporti alcuna perdita economica, nè mutamento sostanziale della sua situazione.

Al lavoratore destinato a compiere mansioni superiori alla sua categoria, dovrà essere corrisposta per il periodo in cui vi resta destinato, una indennità pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria superiore.

Trascorso un periodo di dodici giornate di effettiva prestazione nel disimpegno delle mansioni della categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti alla predetta categoria a meno che, si tratti di sostituzione di personale assente per giustificati motivi.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata della prestazione di ciascuna giornata di lavoro è stabilita in cinque ore.

In tale orario non potranno essere effettuate più di otto corse.

Nella durata di cui sopra è compreso il lavoro preparatorio secondo le consuetudini in atto presso ciascun Ippodromo.

L'orario di lavoro si computa dall'inizio della prestazione al segnale di cessazione del gioco dell'ultima corsa. Non è computato, ai fini di tale limite d'orario, il lavoro che consuetudinariamente viene eseguito dopo la chiusura del giuoco dell'ultima corsa.

Per ogni corsa dopo l'8ª la cui durata non potrà essere superiore ai 30 minuti anche se ciò dovesse verificarsi per divisione di una o più corse in programma pure se effettuate nell'orario di lavoro, sarà corrisposto un compenso pari al 20% della retribuzione globale giornaliera.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale determinato dal 1° comma del presente articolo e nei limiti di cui al comma precedente, sarà compensato col 20% della retribuzione globale giornaliera.

Art. 7.

LAVORO NOTTURNO

Nelle località ove si effettuano riunioni diurne e serali, i contratti integrativi prevederanno, per le riunioni serali, una retribuzione superiore del 20% a quella fissata per le riunioni diurne.

Art. 8.

FESTIVITÀ

Eccettuata la domenica in tutte le giornate considerate festive dallo Stato, a tutti gli effetti civili, e nel giorno di Pasqua e successivo ad esso, il giorno di Natale e successivo, Capo d'Anno, Ferragosto, ricorrenza del Patrono locale, sarà corrisposta ai lavoratori nel caso di prestazione, la doppia retribuzione.

Analogo trattamento dovrà essere fatto in caso di prestazione effettuata in giornate per le quali in conseguenza di accordi interconfederali dovrà essere corrisposta la doppia retribuzione.

Art. 9.

LAVORO EXTRA URBANO

Ai lavoratori che prestano la loro opera in Ippodromi situati fuori della cinta daziaria della città, dovrà essere corrisposto il rimborso del mezzo normale di trasporto pubblico.

Art. 10.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Le paghe saranno effettuate presso la Cassa di ciascuna Società, nell'ammontare spettante in base agli accordi salariali, disposizioni generali e norme di legge, mensilmente mediante buste ed altri stampati individuali nei quali saranno specificate le singole voci che la compongono.

Per le riunioni di breve durata il pagamento potrà essere effettuato a fine riunione.

Trascorsi dieci giorni dallo scadere dei termini di cui sopra, nel caso di mancata corresponsione della retribuzione, decorrerà a favore del lavoratore l'interesse del 2% in più del tasso ufficiale.

In caso di contestazione sulla paga o su altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte della retribuzione non contestata.

Art. 11

MALATTIA

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio, l'Azienda conserverà il posto al lavoratore fino alla guarigione clinica ed in ogni caso, non oltre la scadenza del termine.

La Società corrisponderà al lavoratore, limitatamente al minimo di prestazioni mensili previste dall'art. 3, il 50% della retribuzione limitata al 1° mese, salvo condizioni più favorevoli per i lavoratori in uso presso le Società.

Art. 12.

SOSPENSIONE DAL LAVORO

In caso di cattivo tempo e di forza maggiore tale da causare la sospensione delle corse, al personale in servizio verrà corrisposta la paga intera ove la sospensione avvenga dopo lo svolgimento della prima corsa e la metà della retribuzione qualora la sospensione abbia luogo prima dell'inizio delle corse, ma dopo che il personale si sia regolarmente presentato in servizio.

Nulla invece è dovuto qualora il personale sia stato in tempo utile avvertito della sospensione della giornata di corsa.

Art. 13.

MATERIALE DI LAVORO

A cura dell'impresa, sul luogo ove dovrà essere svolta la prestazione, dovrà essere consegnato e ritirato l'eventuale materiale occorrente per lo svolgimento delle mansioni cui il lavoratore è adibito.

Art. 14.

SOSTITUZIONE

Il lavoratore che non possa presentarsi in servizio in qualcuna delle giornate a lui assegnate, è tenuto a darne notizia alla Società almeno 24 ore prima dell'inizio delle corse, salvo casi di comprovata impossibilità.

Qualora il lavoratore non si trovi in servizio all'orario stabilito per l'inizio della prestazione, trascorso un quarto d'ora potrà essere sostituito dalla Società con il personale di scorta senza, naturalmente, aver diritto alla retribuzione.

Art. 15.

CANCELLERIA

I lavoratori addetti al totalizzatore devono presentarsi in servizio muniti della necessaria cancelleria.

Art. 16.

DOVERI DEL PERSONALE

E' assolutamente proibito scommettere per conto proprio o per conto di terzi nonchè accettare mance dal pubblico.

La trasgressione a quanto sopra è motivo di licenziamento in tronco.

Art. 17.

NORME DISCIPLINARI

Le infrazioni di carattere disciplinare potranno essere punite a seconda della loro gravità, con le seguenti sanzioni:

a) rimprovero verbale;

b) multa fino ad 1/5 della paga;

c) sospensione dai turni fino a due giornate di servizio;

d) licenziamento in tronco.

L'importo delle multe sarà versato ad uno speciale fondo il cui ammontare sarà devoluto a favore del personale per scopi assistenziali.

Il licenziamento in tronco oltre che nei casi precisati dall'art. 18 sarà applicato per tutte quelle mancanze così gravi da non consentire neanche provvisoriamente la prosecuzione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari previsti dal presente articolo dovranno essere comunicati ai rappresentanti sindacali.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ E PREMIO DI RENDIMENTO

Alla fine di ciascun rapporto di lavoro sarà corrisposto ai lavoratori, a titolo di indennità di anzianità e di premio di rendimento, una somma pari ai 2/12 della intera retribuzione giornaliera per ogni giornata di servizio effettuata nel corso del rapporto di lavoro.

L'aliquota di cui sopra verrà calcolata sulla base dell'ultima retribuzione giornaliera percepita dal lavoratore. Essa è comprensiva della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia.

Uguale trattamento verrà applicato ai dimissionari.

Art. 19.

TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, o trasformazione di azienda non risolve, di per sè, il rapporto di lavoro. Il cessionario è obbligato in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Art. 20.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti concordano che con il presente contratto non hanno inteso di modificare le condizioni di miglior favore.

Art. 21.

COMMISSIONE INTERNA

Per quanto riguarda il riconoscimento della Commissione Interna e la tutela dei lavoratori che rivestono cariche sindacali valgono gli accordi interconfederali vigenti in materia.

(Omissis)

Art. 23.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dalla prima riunione che ha inizio dopo il 1° giugno 1947 ed avrà termine il 31 maggio 1948. Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti non ne dia disdetta almeno due mesi prima della scadenza e cioè entro il 30 marzo di ogni anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 18 SETTEMBRE 1947 PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DEGLI IPPODROMI GESTITI DA SOCIETA' DI CORSE

Il giorno 18 del mese di settembre 1947

tra

l'ASSOCIAZIONE DELLE SOCIETÀ DI CORSE, rappresentata dai Vice Presidenti ing. *Nico Castellini* e avv. *Mario Perretti*, nonchè dal Segretario *Mario Locatelli* e da *Tullio Mei*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DELL'IPPICA, rappresentato da: *Mario De Sarlo, Gino Polidori, Ernesto Mercuri, Rosati Orlando, Plodari Riccardo, Morganti Rinaldo, Sala Umberto, Ripamonti Edoardo* e *Turconi Pietro,* è stato stipulato il seguente contratto da valere per il personale addetto alla manutenzione degli Ippodromi gestiti da Società di Corse.

SEZIONE 1ª

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori avverrà in base alle norme sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro a mezzo degli Uffici di Collocamento costituiti in seno alla Federazione Provinciale dei Lavoratori dello Spettacolo.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio per ogni lavoratore è sempre subordinato a un periodo di prova di una settimana durante la quale è ammesso da entrambe le parti il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

Di comune accordo il periodo di prova potrà essere prorogato a due settimane.

Durante il periodo di prova il salario non potrà essere inferiore al minimo stabilito dagli accordi integrativi salariali per la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, comunque avvenuto, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si ritiene confermato in servizio ai termini e per gli effetti del presente contratto con decorrenza dalla data di assunzione.

Il periodo di prova è pertanto utilmente considerato a tutti gli effetti.

SEZIONE 2ª

CATEGORIE E RETRIBUZIONI - INDENNITÀ UTENSILI E MATERIALI

Art. 3.

CATEGORIE DEI LAVORATORI

I minimi di salario saranno stabiliti dagli accordi integrativi del presente contratto in relazione alle seguenti categorie:

Operai specializzati

Per operai specializzati si intendono coloro che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di competenza pratica conseguente da tirocinio (elettricisti fabbri falegnami muratori autisti idraulici pittori di insegne giardinieri fissi).

Operai qualificati

Per operai qualificati si intendono coloro che sono capaci di eseguire lavoro che necessita di normale capacità per la loro esecuzione (verniciatori imbianchini aiutanti giardinieri).

Operai comuni (manovali specializzati)

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavoro nel quale, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di semplici attribuzioni inerenti al lavoro stesso la cui conoscenza è conseguibile in pochi giorni (operai addetti alle piste e ai giardini, badilanti e cavallanti).

Manovali comuni e donne addette alla pulizia

Per manovali comuni si intendono tutti coloro che compiono lavoro di fatica che non comporta alcuna conoscenza e pratica di lavoro.

Art. 4.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI CATEGORIA

Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a categoria diversa da quella per la quale è stato assunto purchè ciò non comporti peggioramento economico oppure mutamenti sostanziali della sua posizione.

Al lavoratore che sia chiamato a sostituire temporaneamente altro elemento di categoria superiore dovrà essere corrisposto per tutta la durata della sostituzione in aggiunta alla retribuzione globale un assegno pari alla differenza tra il minimo di paga giornaliera della categoria superiore alla quale è temporaneamente assegnato e la paga percepita.

Art. 5.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio a tutti gli effetti a detta categoria salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore o lavoratrice assente per malattia o infortunio entro i termini di cui all'art. 18 o chiamata o richiamo alle armi o in servizio civile, o gravidanza. In tali casi al lavoratore spetterà il trattamento di cui all'art. 4.

Art. 6.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale, sarà corrisposta ai lavoratori la gratifica natalizia nella forma e misura prevista dagli accordi interconfederali vigenti ed eventuali successive modifiche.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica stessa, quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 7.

UTENSILI E MATERIALE

Gli utensili, attrezzi e materiali occorrenti allo svolgimento delle prestazioni dovranno essere forniti dall'azienda. Per provvedersi degli utensili, attrezzi e materiale occorrente il personale deve fare richiesta alla azienda. Il lavoratore è responsabile degli oggetti datigli in consegna. Le perdite e le rotture degli oggetti in consegna per cause di forza maggiore e il loro deterioramento per ragioni di uso, non costituiscono causa di addebito.

Art. 8.

INDUMENTI DI LAVORO

A cura dell'azienda i lavorator addetti a lavori all'aperto dovranno essere forniti stivaloni di gomma e di impermeabili.

Gli indumenti di cui al precedente comma saranno assegnati dalla Società individualmente ai singoli lavoratori e dovranno essere usati solo durante le ore di servizio.

Art. 9.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà effettuata nell'ammontare spettante in base agli accordi salariali, disposizioni generali o norme di legge, settimanalmente, mediante busta od altro stampato in cui saranno specificate le singole competenze e le eventuali ritenute.

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata, con quella indicata sulla busta-paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro cinque giorni da quello di paga, affinchè il datore di lavoro possa provvedere al regolamento della differenza. Trascorso il periodo di cinque giorni la differenza segnalata in ritardo sarà compresa nella busta-paga della paga successiva.

In caso di contestazione sul pagamento o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'operaio dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

SEZIONE 3ª

ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere intervallate da una pausa per il pasto, della durata non superiore ad un'ora.

Sono salve le deroghe e le eccezioni previste dalla legge fermo restando l'applicazione degli accordi interconfederali vigenti in materia.

Art. 11

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori spetta una giornata di riposo settimanale. Il riposo può essere fissato in giorno diverso dalla domenica in base ai turni di servizio stabiliti dalla direzione che all'inizio di ciascuna settimana verranno comunicati agli interessati con apposita tabella esposta in luogo a loro accessibile.

Il giorno di riposo compensativo, sarà considerato festivo a tutti gli effetti.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti di orario di cui all'art. 10.

Si considera lavoro notturno quello compiuto dalle ore 20 alle ore 6.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nelle giornate considerate festive dallo Stato a tutti gli effetti, civili, nella ricorrenza del Patrono locale e nelle domeniche o negli altri giorni di riposo compensativo.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e quello festivo, salvo quanto disposto dall'articolo seguente per alcune determinate festività, va retribuito con le percentuali di maggiorazione appresso stabilite da applicarsi sull'intera retribuzione (compresa l'indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi:

a) lavoro straordinario diurno	40 %
b) lavoro normale notturno	35 %
c) lavoro straordinario notturno	60 %
d) lavoro festivo	50 %
e) lavoro straordinario festivo	60 %

il lavoro di inaffiamento compiuto dopo le ore 17 e prima delle ore 8 antimeridiane sarà compensato con la intera retribuzione oraria maggiorata dell'80%.

Art. 13.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

In tutte le giornate, non domenicali, considerate festive dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonchè nel giorno di Pasqua e successivo, Natale, Ferragosto e ricorrenza del Patrono locale, sarà corrisposta ai lavoratori la normale retribuzione intendendosi per tale quella che avrebbe percepito se avesse lavorato secondo il normale orario giornaliero.

In caso di prestazione di lavoro nelle predette festività, oltre alla retribuzione di cui al primo comma sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorni feriali.

SEZIONE 4ª

FERIE - PERMESSI - TRATTAMENTO DI MALATTIA E MATERNITÀ - SERVIZIO MILITARE

Art. 14.

FERIE

Il lavoratore ha diritto annualmente ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione non inferiore a 15 giorni lavorativi.

In occasione di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, al lavoratore qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse.

Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato, saranno corrisposti al lavoratore tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di anzianità maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra le parti secondo le esigenze di lavoro.

Il periodo feriale dovrà avere normalmente carattere continuativo.

Art. 15.

PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al dipendente che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi di brevi congedi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali permessi non possono essere computati in conto dell'eventuale periodo di ferie.

Art. 16.

ASSENZE

Tutte le assenze dovranno essere giustificate possibilmente entro la stessa giornata del verificarsi di esse, salvo giustificati motivi di impedimenti.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio che contrae matrimonio l'Azienda concederà un permesso secondo le norme vigenti in materia.

Art. 18.

MALATTIE

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, regolarmente accertata o tale da costituire impedimenti temporanei alla prestazione del servizio stesso, l'Azienda conserva il posto al lavoratore, non in prova per un periodo di:

a) mesi 4 se questi ha un'anzianità non superiore ai 5 anni compiuti;

b) mesi 5 se questi ha un'anzianità superiore ai 5 anni ma non oltre i 10 anni compiuti;

c) mesi 6 se questi ha un'anzianità superiore a 10 anni compiuti.

Durante l'interruzione e qualora la durata della malattia superi i 5 giorni l'Azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione intera per la prima metà dei periodi su indicati; e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o malattia professionale l'Azienda corrisponde invece la retribuzione intera sino alla guarigione clinica. Superati i limiti di tempo di cui al comma *a*), *b*), *c*), al lavoratore può essere concessa l'aspettativa per un limite massimo di sei mesi.

Dalla retribuzione corrisposta nelle misure suddette viene dedotto quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi previdenziali o assistenziali in conseguenza di disposizioni di legge o di contrat-

to. L'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico ed in ogni caso, è in facoltà dell'Azienda di fare constatare in qualsiasi momento tale incapacità da un medico di propria fiducia.

Qualora l'assenza di malattia abbia a protrarsi oltre il periodo su indicato l'Azienda ha facoltà di risolvere il contratto di lavoro corrispondendo quanto al lavoratore compete se fosse stato licenziato non per motivi disciplinari, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora poi la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio e sempre che sia constatata la incapacità alla prosecuzione del lavoro, il lavoratore può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento di licenziamento di cui sopra. Ove non avvenga la risoluzione del rapporto, trarscorsi i termini suddetti il rapporto stesso, rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso e del licenziamento.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza, o puerperio, alle gestanti che si assenteranno dal lavoro per un periodo di tre mesi prima del parto e di sei settimane dopo il parto le Aziende corrisponderanno un trattamento pari ai due terzi della retribuzione normale intendendosi per tale la retribuzione media realizzata negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti l'assenza. Il trattamento di cui sopra rimane in vigore fino alla rinnovazione dell'accordo interconfederale 25 ottobre 1946 e successivo o in ogni caso fino alla emanazione di nuove norme legislative disciplinanti la materia.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio conserva per tutta la durata del servizio il diritto al suo posto ed il decorso della anzianità agli effetti della liquidazione. Esaurito il servizio l'operaio deve ripresentarsi in Azienda, nel termine di 15 giorni; tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo. In difetto viene considerato dimissionario.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva, si intendono applicabili le norme di legge.

SEZIONE 5ª

Art. 21

PUNIZIONI

Qualsiasi infrazione al presente contratto potrà essere punita secondo la gravità delle mancanze con le seguenti sanzioni:

1) multa;

2) sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni;

3) licenziamento senza preavviso;

4) licenziamento senza preavviso né indennità di licenziamento.

Le multe pecuniarie non potranno superare l'importo di tre ore di paga effettivamente percepita che verranranno versate ad un fondo il cui ammontare sarà devoluto per scopi assistenziali a favore dei lavoratori cui il presente contratto si applica.

Art. 22.

MULTE E SOSPENSIONI

In particolare la punizione di cui al punto 1) dello articolo precedente potrà essere inflitta all'operaio che:

1) abbandoni temporaneamente il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) eseguisca malamente il lavoro affidatogli;

4) guasti per colpa o disattenzione il materiale di stabilimento od il materiale di lavorazione, oppure non avverta subito il suo capo diretto di eventuali guasti degli apparecchi o di evidenti irregolarità dell'andamento degli apparecchi stessi;

5) sia trovato addormentato;

6) fumi abusivamente;

7) si presenti o si trovi al lavoro in istato di ubriachezza;

8) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza dello stabilimento ed al normale andamento del lavoro;

9) arbitrariamente si arroghi il diritto di dare o dia disposizioni contrarie a quelle predisposte dalla direzione;

10) offenda i compagni di lavoro ed in genere il personale della ditta.

11) commetta in genere mancanze di gravità consimili.

Nelle infrazioni di maggior gravità ed in caso di recidiva, a giudizio della direzione potrà essere inflitta la sospensione di cui al punto 2 dell'articolo precedente.

Art. 23.

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il licenziamento senza preavviso di cui al n. 3 dell'art. 21 potrà essere inflitto all'operaio in caso di:

1) insubordinazione;

2) omissione o negligenze implicanti colpa grave, siano o meno seguite da danneggiamenti economici, nel

disbrigo delle mansioni lavorative, di manutenzione di vigilanza, ecc.

3) risse nell'ippodromo;

4) lavori o costruzione di oggetti per proprio uso o per uso di terzi:

5) introduzione nell'ippodromo di persone estranee senza il regolare permesso della direzione;

6) recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo alla applicazione della sospensione nei sei mesi precedenti oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

7) mancanze che portino grave pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza della ditta.

Art. 24.

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E SENZA INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Il licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento di cui al n. 4 dell'art. 21 potrà essere inflitto all'operaio in caso di:

1) furti, danneggiamenti gravi al materiale di stabilimento o al materiale di lavorazione od a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'Azienda;

2) delitti contro le persone o la proprietà per i quali sia intervenuta condanna penale:

3) trafugamento di schizzi o disegni degli apparecchi di procedimenti di lavorazione o fabbricazione di utensili o di altri oggetti o materiali impiegati nella produzione.

Il licenziamento per le cause sopra citate è indipendente dalle eventuali responsabilità civili e penali in cui incorre l'operaio.

SEZIONE 6ª

Art. 25.

PREAVVISO

Il licenziamento del lavoratore non in prova e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 10 giorni da comunicarsi per iscritto all'interessato.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla normale retribuzione per il periodo del mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà utilmente considerato agli effetti della decorrenza dell'anzianità.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento dell'operaio non ai sensi dell'articolo 24 l'Azienda corrisponderà una indennità di giorni 12 per ogni anno di servizio prestato.

L'indennità di cui al precedente comma si applica per l'anzianità maturata dello stesso operaio a partire dal 1° ottobre 1947 e sarà calcolata in base alla retribuzione globale (paga più contingenza più eventuali terzi elementi).

Per quanto riguarda l'anzianità maturata anteriormente al 1° ottobre 1947 l'indennità è fissata in sei giorni per ogni anno di servizio prestato.

Tuttavia in relazione al computo della indennità di anzianità si conviene che:

— a favore degli operai che al momento della risoluzione del rapporto abbiano meno di 10 anni di anzianità, la retribuzione per la liquidazione dell'indennità di anzianità, comprende l'indennità di contingenza per tutti gli anni di effettivo servizio;

— a favore degli operai che al momento della risoluzione del rapporto abbiano 10 o più anni di anzianità la retribuzione per la liquidazione della indennità di anzianità, comprende l'indennità di contingenza per la anzianità afferente agli ultimi 10 anni di servizio.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno ci computano per dodicesimi.

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissione dell'operaio l'azienda corrisponderà l'indennità di anzianità di cui all'art. 26 nella seguente misura:

1) il 50% per anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda oltre i 2 anni e fino ai 5 anni;

2) il 75% per anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda oltre i 5 anni e fino ai 10 anni;

3) il 100% per anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda oltre i 10 anni;

4) il 100% in caso di dimissioni per matrimonio, gravidanza e puerperio;

5) il 100% agli operai che si dimettono dopo il 60° anno di età;

6) il 100 % alle operaie che si dimettono dopo il 55° anno di età.

Per i primi due anni di anzianità non verrà corrisposta alcuna percentuale di indennità di anzianità: detti due anni per gli apprendisti decorrono dalla fine del periodo di apprendistato.

Art. 28.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 25 e 26.

Sarà fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

In caso di mancanza del coniuge o di congiunti viventi a carico entro il quarto grado il datore di lavor verserà una somma corrispondente al trattamento previsto ai figli od al coniuge dell'operaio non viventi carico di questo.

SEZIONE 7ª

Art. 29.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Le cessione o trasformazione di azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro ed il prestatore d'opera conserverà i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato, in solido con il cedente, nei termini di legge per tutti i crediti che il prestatore di opera aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Art. 30.

MENSE AZIENDALI

Le organizzazioni stipulanti il presente contratto si impegnano a svolgere opportuna azione per la costituzione di mense aziendali in tutti gli ippodromi d'Italia.

(*Omissis*)

Art. 32.

RAPPRESENTANTI DI CATEGORIA E SINDACALI

Per quanto riguarda il riconoscimento della Commissione interna e la tutela dei lavoratori che rivestono cariche sindacali, saranno applicati gli accordi interconfederali vigenti in materia.

Art. 33.

CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

Le parti contraenti sono d'accordo che il presente contratto non sostituisce né modifica le condizioni più favorevoli esistenti, sia contrattuali che di fatto applicate.

Art. 34.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° ottobre 1947 e ha la durata di un anno e cioè fino al 30 settembre 1948, sarà tacitamente rinnovato se una delle parti non ne dia disdetta almeno due mesi prima della sua scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 646.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741:

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1 agosto 1960, per gli operai addetti alle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino;

Visto l'accordo collettivo nazionale 18 novembre 1949, e relative tabelle, per gli apprendisti dipendenti dalle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visto l'accordo 28 luglio 1954, e relative tabelle, integrative dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954;

Visti, per la provincia di Milano:

— l'accordo collettivo 20 dicembre 1954 e relative tabelle, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti da aziende o laboratori per la lavorazione di articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

— l'accordo collettivo 26 maggio 1955, e relative tabelle, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni degli apprendisti dipendenti da aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo che precede;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Milano, in data 14 maggio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Milano, gli accordi collettivi 20 dicembre 1954 e 26 maggio 1955, relativi ai lavoratori dipendenti dalle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 18. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 20 DICEMBRE 1954 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DA AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO, DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 20 dicembre 1954 in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA rappresentata dal suo Presidente dott. *Alighiero de Micheli* assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola*;

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie, rappresentata dal suo Segretario sig. *Maestri Angelo*

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI MILANO U.I.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie, rappresentata dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo*, ai fini della attuazione nei riguardi delle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, sono quelle delle tabelle allegate.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO DELLA PROVINCIA DI MILANO

In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954.

TABELLA DELLE PAGHE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

UOMINI	
Operai extra e operai specializzati:	
superiori ai 20 anni	L. 182,70
Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	L. 163,90
dai 18 ai 20 anni	» 155,75
dai 16 ai 18 anni	» 136,80
inferiori ai 16 anni	» 113,15
Operai comuni:	
superiori ai 20 anni	L. 155,10
dai 18 ai 20 anni	» 141,80
dai 16 ai 18 anni	» 111,90
inferiori ai 16 anni	» 88,10
Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	L. 145,30
dai 18 ai 20 anni	» 133,10
dai 16 ai 18 anni	» 105,20
inferiori ai 16 anni	» 73,10
DONNE	
Operaie qualificate:	
superiori ai 20 anni	L. 137,20
dai 18 ai 20 anni	» 112,90
dai 16 ai 18 anni	» 106,30
inferiori ai 16 anni	» 94,05
Operaie comuni:	
superiori ai 20 anni	L. 129,75
dai 18 ai 20 anni	» 106,90
dai 16 ai 18 anni	» 94,80
inferiori ai 16 anni	» 82,40
Manovali:	
superiori ai 20 anni	L. 121,65
dai 18 ai 20 anni	» 100,75
dai 16 ai 18 anni	» 89,95
inferiori ai 16 anni	» 72 —

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

	Uomini Lire	Donne Lire
1ª *Categoria*:		
superiori 21 anni	71.000	71.000
2ª *Categoria*:		
superiori 21 anni	53.500	46.000
inferiori 21 anni	46.400	39.550

3ª *Categoria A)*:	Uomini Lire	Donne Lire
superiori 21 anni	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	38.250	32.300
dai 19 ai 20 anni	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	29.050	24.700
dai 16 ai 17 anni	26.950	22.950
inferiori 16 anni	22.200	20.500
3ª *Categoria B)*:		
superiori 21 anni	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	23.300	19.850
inferiori 16 anni	18.600	17.400

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

UOMINI	
1ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	L. 51.900
inferiori 21 anni	» 45.900
2ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	L. 39.450
dai 20 ai 21 anni	» 37.400
dai 19 ai 20 anni	» 36.400
dai 18 ai 19 anni	» 33.700
DONNE	
1ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	L. 44.650
inferiori 21 anni	» 38.700
2ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	L. 33.950
dai 20 ai 21 anni	» 32.200
dai 19 ai 20 anni	» 28.700
dai 18 ai 19 anni	» 26.750

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 MAGGIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DEGLI APPRENDISTI DIPENDENTI DA AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO, DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 26 maggio 1955 in Milano

tra

l'Associazione Industriale Lombarda rappresentata dal suo Presidente dott. *Furio Cicogna*, assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola*,

e

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie, rappresentato dal suo Segretario sig. *Maestri Angelo*.

e

la Camera Sindacale Provinciale di Milano della U.I.L. - Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie rappresentato dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo*,

ai fini dell'attuazione nei riguardi delle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigioterria prevalentemente in oro e platino, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli apprendisti, sono quelle delle tabelle allegate.

UOMINI

TABELLA PER GLI APPRENDISTI ADDETTI ALLE AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO

Tabella scatti paga base e indennità di contingenza: Gioiellieri - Incisori - Cesellatori - Incassatori - Orefici a mano

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	Anni 14 durata anni 5½		Anni 15 durata anni 5		Anni 16 durata anni 4½		Anni 17 durata anni 4		Anni 18 durata anni 3½		Anni 19 durata anni 3		Anni 20 durata anni 2½	
	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.
	percentuali													
1° Trim.	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera
2° Trim.	14	30	18	40	33	60	34	60	50	75	52	75	54	75
Altri 6 mesi	17	30	20	40	36	60	37	60	54	75	55	75	59	75
» » »	22	40	38	60	39	60	56	75	57	75	61	75	64	75
» » »	28	50	41	60	42	60	59	75	60	75	66	75	69	75
» » »	43	60	44	60	61	75	63	75	67	75	70	75	73	75
» » »	45	60	46	60	64	75	66	75	71	75	74	75	—	—
» » »	47	60	65	75	67	75	72	75	75	75	—	—	—	—
» » »	50	60	68	75	70	75	75	75	—	—	—	—	—	—
» » »	68	75	70	75	75	75	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	71	75	73	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	73	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Tabella di scatti di paga base e contingenza: Altre qualifiche

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	Anni 14 durata anni 4		Anni 15 durata anni 3½		Anni 16 durata anni 3		Anni 17 durata anni 2½		Anni 18 durata anni 2		Anni 19 durata anni 1½		Anni 20 durata anni 1	
	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.
	percentuali													
1° Trim.	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera
2° Trim.	18	40	21	50	38	70	39	70	60	90	61	90	65	90
Altri 6 mesi	21	40	25	50	42	70	43	70	65	90	67	90	72	90
» » »	27	50	45	70	46	70	68	90	70	90	75	90	—	—
» » »	30	50	48	70	50	70	72	90	74	90	—	—	—	—
» » »	50	70	51	70	73	90	76	90	—	—	—	—	—	—
» » »	52	70	54	70	77	90	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	55	70	77	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	58	70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

DONNE

TABELLA PER LE APPRENDISTE ADDETTE ALLE AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO

Tabella scatti paga base e indennità di contingenza: Montatrici

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	Anni 14 durata anni 5½		Anni 15 durata anni 5		Anni 16 durata anni 4½		Anni 17 durata anni 4		Anni 18 durata anni 3½		Anni 19 durata anni 3		Anni 20 durata anni 2½	
	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.
	percentuali													
1° Trim.	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera
2° Trim.	16	30	20	40	33	60	34	60	45	75	45	75	55	75
Altri 6 mesi	18	30	22	40	36	60	36	60	48	75	49	75	59	75
» » »	24	40	37	60	38	60	50	75	51	75	61	75	63	75
» » »	30	50	40	60	41	60	52	75	53	75	65	75	67	75
» » »	41	60	42	60	54	75	55	75	66	75	68	75	71	75
» » »	43	60	44	60	56	75	58	75	69	75	72	75	—	—
» » »	45	60	57	75	59	75	70	75	72	75	—	—	—	—
» » »	47	60	59	75	61	75	72	75	—	—	—	—	—	—
» » »	60	75	62	75	73	75	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	62	75	64	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	64	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza: Altre qualifiche

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	Anni 14 durata anni 4		Anni 15 durata anni 3½		Anni 16 durata anni 3		Anni 17 durata anni 2½		Anni 18 durata anni 2		Anni 19 durata anni 1½		Anni 20 durata anni 1	
	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.	salario	cont.
	percentuali													
1° Trim.	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera	libera
2° Trim.	20	40	24	50	38	70	39	70	53	90	54	90	66	90
Altri 6 mesi	23	40	27	50	42	70	42	70	57	90	59	90	72	90
» » »	29	50	37	70	44	70	60	90	61	90	75	90	—	—
» » »	31	50	46	70	48	70	63	90	65	90	—	—	—	—
» » »	48	70	49	70	64	90	66	90	—	—	—	—	—	—
» » »	50	70	52	70	67	90	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	53	70	63	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » »	55	70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 647.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Mantova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 gennaio 1955, per il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie;

Visti, per la provincia di Mantova:

— il contratto collettivo integrativo 30 maggio 1955, stipulato tra l'Associazione Proprietari di Farmacia e l'Associazione Farmacisti non Proprietari;

— l'accordo collettivo 12 febbraio 1960, aggiuntivo al predetto contratto 30 maggio 1955, stipulato tra le medesime parti;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Mantova in data 29 maggio 1961 del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Mantova, il contratto collettivo integrativo 30 maggio 1955, relativo al personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie e l'accordo collettivo 12 febbraio 1960, aggiuntivo al predetto contratto, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale laureato e diplomato, dipendente dalle farmacie della provincia di Mantova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 17. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 MAGGIO 1955 PER IL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DELLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

Il giorno 30 maggio 1955 nella sede dell'Ordine dei Farmacisti, via Marangoni n. 14,

a seguito e a definizione dei precedenti colloqui e trattative da tempo iniziate, sotto l'auspicio dell'Ordine dei farmacisti, si sono riuniti in rappresentanza:

della ASSOCIAZIONE PROPRIETARI DI FARMACIA: dottor *Carlo Cantoni* dott. *Giovanni Maccari,* dott. *Giuseppe Silvestri,* dott. *Brenno Ragni;*

e

per l'ASSOCIAZIONE FARMACISTI NON PROPRIETARI: dottor *Dino Di Concetto,* dott. *Asdrubale Boni,* dott. *Leda Bernardelli;*

la riunione è presieduta dal dott. *Mario Bariona* in qualità di Presidente del Consiglio dell'Ordine.

E' stata riconfermata l'applicazione alla Provincia di Mantova del Contratto nazionale di lavoro pubblicato sul n. 10 anno 3° (ottobre 1949) della Rivista « Il Farmacista » (Rivista mensile della Fofi) e concordata l'applicazione delle modifiche approvate dal Consiglio nazionale della FEPRO-FAR del 6 settembre 1954 (v. circ. 9389/17 della Federazione nazionale sindacale tra proprietari di farmacia).

Il precedente accordo Provinciale in data 13 dicembre 1950 viene abrogato e sostituito dal presente.

L'art. 69 del Contratto nazionale di lavoro (1949) resta modificato per la Provincia di Mantova nella seguente dicitura:

Al lavoratore (Farmacista) dipendente cui venga fornito dal proprietario vitto ed alloggio, viene operata una ritenuta pari all'intera indennità di contingenza; qualora venga fornito il solo vitto, la ritenuta è pari ai 2/3 della indennità di contingenza: per il solo alloggio la trattenuta è uguale ad 1/3 della indennità stessa.

Per quanto riguarda la modifica all'art. 10 del Contratto nazionale 1949 contenuta nell'accordo Provinciale del 13 dicembre 1950 si concorda tra le parti nel ritenere sanata a tutti gli effetti la situazione preesistente a tutto il 31 maggio 1955.

L'art. 14 del Contratto nazionale resta modificato, (concordando le parti) in modo che i diritti di chiamata notturna vanno integralmente a favore del Proprietario di Farmacia.

STIPENDI

Le tabelle dei minimali di stipendio per la Provincia di Mantova in deroga all'art. 2 delle modifiche 6 novembre 1954 sono così stabilite con decorrenza dal 1° maggio 1955.

Sono stati approvati i seguenti stipendi base mensili:

A) Direttore tecnico	L.	45.000
B) Collaboratore con oltre 3 anni di Laurea	»	35.000
C) Collaboratore con meno di 3 anni di Laurea	»	28.000

DECORRENZA

La decorrenza del presente contratto e di tutte le modifiche ivi compresa l'indennità di contingenza per i collaboratori è fissata col 1° gennaio 1955 ad eccezione dei minimi stipendiali che come sopra detto è dal 1° maggio 1955.

DIRETTORE DI MAGAZZINO FARMACEUTICO

Il Consiglio dell'Ordine, forte del parere espresso dalle due Associazioni di Categoria, considera il Direttore di magazzino farmaceutico agli effetti dello stato economico come un Direttore di Farmacia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 FEBBRAIO 1960, AGGIUNTIVO AL CONTRATTO INTEGRATIVO 30 MAGGIO 1955 PER IL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DELLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

Tra

l'ASSOCIAZIONE PROPRIETARI DI FARMACIA ED IL SINDACATO FARMACISTI NON PROPRIETARI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA il giorno 12 febbraio 1960, nei locali dell'Ordine dei Farmacisti, viene convenuto quanto segue:

« Transitoriamente, fino all'entrata in vigore dello eventuale nuovo Contratto di lavoro nazionale, senza apportare altre modifiche al vigente Contratto integrativo provinciale di Mantova, si delibera di introdurre una nuova voce alla parte « Stipendi » con la denominazione «Anticipo al nuovo contratto nazionale », fissato nella misura di L. 5700 e di L. 4.700 rispettivamente per direttore-direttrice e collaboratore-collaboratrice con oltre tre anni di laurea.

Ciò a partire dal mese di febbraio 1960. Detta nuova voce non farà logicamente parte del conglobato ai fini degli scatti di anzianità ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 648.

Norme sul trattamento economico e normativo per il personale dipendente da agenti e rappresentanti di commercio della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 29 aprile 1957, e relativa tabella, per l'applicazione della scala mobile al settore del commercio;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958, e relativa tabella, per il personale dipendente da aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 6 ottobre 1957, per il personale dipendente da agenti e rappresentanti di commercio, stipulato tra la Associazione Provinciale Agenti e Rappresentanti di Commercio e le Federazioni Provinciali dei Lavoratori del Commercio aderenti alla C.I.S.L., alla C.G.I.L., e alla U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 della provincia di Bologna del 31 agosto 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo 6 ottobre 1957, relativo al personale dipendente da agenti e rappresentanti di commercio, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale dipendente da agenti e rappresentanti di commercio della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 13. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 6 OTTORE 1957 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Il giorno 6 ottobre 1957 in Bologna,

tra

l'ASSOCIAZIONE AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO della provincia di Bologna

e

le FEDERAZIONI PROVINCIALI DEI LAVORATORI DEL COMMERCIO aderenti alla C.I.S.L., alla C.G.I.L. ed alla U.I.L.,

è stato stipulato con decorrenza 1° ottobre 1957 il presente contratto, che per il territorio della provincia di Bologna integra il Contratto nazionale normativo 14 maggio 1951 e sue successive modifiche, applica il conglobamento fino al 30 aprile 1957 e stabilisce la misura degli aumenti salariali provincialmente concordati disciplinando e definendo per consenso delle parti l'intera materia in oggetto.

Il presente contratto si applica nei confronti dei lavoratori dipendenti da agenti e rappresentanti di Bologna e Provincia classificati dal fisco agli effetti della R. M. in Categoria C/1.

Le aziende che svolgono una attività promiscua di rappresentanza commerciale, qualora non sia attuata una netta separazione tra i due rami di attività, applicheranno nei confronti dei propri dipendenti il trattamento stabilito per il settore commerciale.

Minimi di retribuzione per il personale di età superiore ai 20 anni

	UOMO		DONNA	
	Stipendio conglob.	Contingenza	Stipendio conglob.	Contingenza
Cat. B/2	54.000	+ 676	46.980	+ 585
» C/2	38.400	+ 507	33.408	+ 442
» C/4	35.600	+ 429	30.972	+ 377
» D/2ª	36.100	+ 429	31.407	+ 364
» D/3ª	33.700	+ 403	29.319	+ 338

Minimi di retribuzione per i giovani di età inferiore a 20 anni che hanno terminato l'apprendistato o sono in possesso di specifica qualificazione (1).

	UOMO		DONNA	
	Stipendio conglob.	Contingenza	Stipendio conglob.	Contingenza
Inferiore ai 15 anni	12.700	+ 234	11.049	+ 221
dai 15 ai 16 anni	13.700	+ 234	11.919	+ 221
dai 16 ai 17 anni	18.800	+ 299	16.356	+ 260
dai 17 ai 18 anni	25.800	+ 312	22.446	+ 273
dai 18 ai 19 anni	30.700	+ 377	26.709	+ 299
dai 19 ai 20 anni	31.400	+ 403	27.318	+ 338

Minimi di retribuzione per gli apprendisti ed i giovani di età inferiore ai 20 anni

	UOMO		DONNA	
	Stipendio conglob.	Contingenza	Stipendio conglob.	Contingenza
Inferiori ai 16 anni	12.700	+ 234	11.049	+ 221
dai 15 ai 16 anni	13.700	+ 234	11.919	+ 221
dai 16 ai 17 anni	18.800	+ 299	16.356	+ 260
dai 17 ai 18 anni	20.100	+ 299	17.487	+ 260
dai 18 ai 19 anni	25.500	+ 377	22.185	+ 286
dai 19 ai 20 anni	27.900	+ 377	24.273	+ 286

Per quanto non disposto, si fa riferimento al Contratto nazionale 14 maggio 1951, nonchè al contratto integrativo provinciale per i lavoratori del commercio in quanto applicabile.

(1) Si considerano in possesso di specifica qualificazione esclusivamente coloro che svolgono mansioni per le quali è necessariamente richiesta una patente di abilitazione e coloro che avendo conseguito un diploma rilasciato da autorità scolastiche, statali o da istituti di istruzione parificati, svolgono mansioni inerenti al titolo conseguito.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 649.

Norme sul trattamento economico e normativo per il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Bergamo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 gennaio 1955, per il personale laureato e diplomato delle farmacie;

Visto, per la provincia di Bergamo, l'accordo collettivo integrativo 22 luglio 1960, stipulato tra l'Associazione Provinciale Proprietari Farmacie e il Sindacato Farmacisti Laureati non Proprietari;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Bergamo, in data 25 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Bergamo, l'accordo collettivo integrativo 22 luglio 1960, relativo ai minimi stipendiali del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale laureato e diplomato, dipendente dalle farmacie della provincia di Bergamo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 12. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 LUGLIO 1960 PER I MINIMI STIPENDIALI DEL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DIPENDENTE DALLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Il giorno 22 luglio 1960, nella sede dell'Ordine Provinciale dei Farmacisti di Bergamo, via G. Bonomelli n. 15

tra

il SINDACATO FARMACISTI LAUREATI non PROPRIETARI di BERGAMO rappresentato dal Segretario Provinciale dottor *Gotti Pietro* assistito dal dott. *Benigni Marcello,* dal prof. *Gnocchi Mario* e dal dott. *Soprani Giuseppe*

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE PROPRIETARI di FARMACIA di BERGAMO rappresentata dal Presidente dott. *Pedenovi Ermanno* assistito dal dott. *Frizzi Giulio* e dal dott. *Savoldelli Giuseppe*

sotto gli auspici

dell'ORDINE PROVINCIALE dei FARMACISTI di BERGAMO rappresentato dal presidente dott. *Foccoli Mario*

si concorda

con applicazione dal 1° luglio 1960 e validità fino a che non saranno conclusi accordi nazionali o fino a che una delle due parti non abbia a chiederne la revisione

quanto segue

1. I minimi stipendiali per i farmacisti laureati o diplomati che prestano la loro opera nelle farmacie sono fissati come appresso:
a) collaboratore per il 1° semestre L. 25.000;
b) collaboratore per il 2° semestre L. 37.000;
c) collaboratore per il 2° anno L. 47.000;
d) collaboratore per il 3° anno e successivi lire 67.000;
e) direttore tecnico L. 86.000.

Ad esclusione del 1° anno per le farmacie rurali ed uniche, al minimo stipendiale, si applica la riduzione del 10 % (dieci per cento).

Ai minimi stipendiali va aggiunta la contingenza sia per la parte fissa che per la mobile.

2. A partire dall'inizio del 4° anno si applica lo scatto di L. 3.000 (tremila) per i collaboratori e di L. 4.000 (quattromila) per il direttore tecnico e così ogni biennio compiuto nella stessa farmacia.

Il numero degli scatti è limitato a cinque.

3. Ad eccezione delle farmacie rurali ed uniche, concessione di mezza giornata di riposo infrasettimanale stabilita dal datore di lavoro a seconda delle esigenze delle farmacie e tenendo conto del desiderio del prestatore d'opera.

Il prestatore d'opera dovrà recuperare le quattro ore della mezza giornata di riposo in modo che rimangano immutate le 48 ore settimanali e ciò senza compenso alcuno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 650.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori a domicilio addetti alla lavorazione di cesti, al rivestimento di damigiane ed alla chiodatura di imballaggi ortofrutticoli, dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Macerata.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Macerata, il contratto collettivo 23 maggio 1960, per i lavoratori a domicilio addetti alla lavorazione di cesti, al rivestimento di damigiane ed alla chiodatura di imballaggi ortofrutticoli, dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiani, la Federazione Provinciale Artigiani e la Federazione Provinciale Lavoratori Costruzioni e Affini - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori Legno, Edili ed Affini - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori Edili, Affini e Legno - U.I.L. -; ed in pari data, tra l'Associazione Provinciale Artigiani, la Federazione Provinciale Artigiani e l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Macerata, in data 7 luglio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Macerata, il contratto collettivo 23 maggio 1960, relativo ai lavoratori a domicilio addetti alla lavorazione di cesti, al rivestimento di damigiane ed alla chiodatura di imballaggi ortofrutticoli, dipendenti da aziende artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori a domicilio addetti alla lavorazione di cesti, al rivestimento di damigiane ed alla chiodatura di imballaggi ortofrutticoli, dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Macerata.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 9. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 23 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI A DOMICILIO ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DI CESTI, AL RIVESTIMENTO DI DAMIGIANE ED ALLA CHIODATURA DI IMBALLAGGI ORTOFRUTTICOLI, DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI MACERATA

Addì 23 maggio 1960 in Macerata, presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della M. O., alla presenza del Direttore dott. *De Berardinis Aristide*, assistito dal capo servizio collocamento sig. *Perugini Dino* e dal funzionario addetto dott. *Bilardo Enzo*,

tra

l'Associazione Provinciale Artigiani, rappresentata dal Segretario sig. *Mancini Vinicio*;

la Federazione Provinciale Artigiani, rappresentata dal Segretario sig. *Salomoni Giuseppe*,

e

la Federazione Provinciale Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A. C.I.S.L.), rappresentata dal signor *Venturi Domenico*;

la Federazione Provinciale Lavoratori Legno Edili ed Affini (F.I.L.L.E.A. C.G.I.L.), rappresentata dal sig. *Boarelli Primo*;

la Federazione Provinciale Lavoratori Edili Affini e Legno (F.E.N.E.A.L. U.I.L.), rappresentata dal Segretario sig. *Faraoni Armando*, si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

Addì 23 maggio 1960 in Macerata, presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della M. O., alla presenza del Direttore dott. *De Berardinis Aristide*, assistito dal capo servizio collocamento sig. *Perugini Dino* e dal funzionario addetto dott. *Bilardo Enzo*.

tra

l'Associazione Provinciale Artigiani, rappresentata dal Segretario sig. *Mancini Vinicio*;

la Federazione Provinciale Artigiani, rappresentata dal Segretario sig. *Salomoni Giuseppe*,

e

l'Unione Provinciale del Lavoro (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario sig. *Alunni Armando*, si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

Art. 1.

TRATTAMENTO ECONOMICO - TARIFFE DI COTTIMO PIENO

Le parti, riconosciuta la necessità di regolamentare le tariffe di cottimo pieno per i lavoratori a domicilio, hanno stabilito di fissare le stesse nella misura che segue, secondo le lavorazioni di appartenenza specificate:

Lavorazione cesti e rivestimenti damigiane:

1. Cesti-Rivestimenti damigiane da lt. 5 a lt. 10: L. 45 al pezzo.
2. Cesti-Rivestimenti damigiane da lt 15 a lt 20: L. 51 al pezzo.
3. Cesti-Rivestimenti damigiane da lt. 25 a lt. 30: L. 60 al pezzo.
4. Cesti-Rivestimenti damigiane da lt. 40 a lt. 60: L. 81 al pezzo.
5. Rivestitura con corda o treccia preparata di damigiane (cappello) da lt. 30 a lt. 60: L. 20 al pezzo.
6. Rivestitura con treccia fatta a mano di damigiane (cappello) da lt. 5 a lt. 30: L. 25 al pezzo.
7. Rivestitura con treccia fatta a mano di damigiane (cappello) da lt 40 a lt 60: L. 60 al pezzo.

Chiodatura imballaggi ortofrutticoli:

1. Per chiodatura di « telaini » L. 4,50 al pezzo.
2. Per chiodatura di « cassette per finocchi » lire 5,50 al pezzo.
3. Per chiodatura di « platò » L. 6,50 al pezzo.
4. Per chiodatura di « cassette per mele » L. 11 al pezzo.

Art. 2.

FERIE - GRATIFICA NATALIZIA - FESTIVITÀ

Alle tariffe di cui all'art. 1 dovrà essere aggiunta una maggiorazione percentuale del 18%, a titolo di ferie, gratifica natalizia e festività nazionali ed infrasettimanali (8% per gratifica natalizia, 4,75% per ferie 5,25% per festività nazionali ed infrasettimanali).

Art. 3.

LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

Per il lavoro notturno, se richiesto, le tariffe dovranno essere aumentate del 30% e per il lavoro festivo del 40%.

Art. 4.

PREAVVISO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA

Per la cessazione del rapporto di lavoro, in mancanza di preavviso, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 2% della retribuzione percepita, ragguagliata all'ultimo anno o frazione di anno.

Art. 5.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, ai lavoratori a domicilio dovrà essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura dell'1% delle retribuzioni basi liquidate al lavoratore in durata di ogni anno di servizio o frazione di tempo più breve. Tale liquidazione va maggiorata dell'8% per rateo gratifica natalizia.

Art. 6.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni, il trattamento di cui all'art. 5 sarà il seguente:

per anzianità di servizio da mesi 6 a 5 anni compiuti: 50%;

per anzianità oltre i 5 anni compiuti: 100%.

Art. 7.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti con il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali in atto più favorevoli ai lavoratori che, di conseguenza, dovranno essere mantenute con tutte le maggiorazioni di cui sopra.

Art. 8.

CONTROVERSIE

In caso di controversie individuali o collettive, ferme restando le possibilità di accordi diretti tra le parti, in prima istanza le stesse saranno demandate alle Organizzazioni Sindacali stipulanti per un tentativo di conciliazione; in seconda e in terza istanza all'Ufficio Provinciale del Lavoro, prima di adire la Magistratura.

Art. 9.

RIFERIMENTO AD ALTRE NORME

Qualora in campo nazionale venissero stipulati accordi in materia, il presente contratto si adeguerà automaticamente, anche se ciò avvenga durante la normale durata in vigore dello stesso.

Art. 10.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza del 1° giugno 1960 ed avrà validità per un anno, cioè fino al 31 maggio 1961. Esso si intenderà tacitamente rinnovato per egual periodo di tempo, qualora una delle Associazioni stipulanti non lo disdetterà, con lettera raccomandata r. r., almeno due mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 651.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Ferrara.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 26 luglio 1956 per gli operai dipendenti dalle aziende di panificazione;

Visto, per la provincia di Ferrara, il contratto collettivo integrativo 14 aprile 1959, stipulato tra l'Associazione Panificatori Artigiani e Affini, l'Artigianato Provinciale e il Sindacato Provinciale Panettieri C.G.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Ferrara, in data 25 luglio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Ferrara, il contratto collettivo integrativo 14 aprile 1959, relativo agli operai dipendenti dalle aziende di panificazione sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Ferrara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti dela Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 16. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 14 APRILE 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI PANIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Il 14 aprile 1959, a Ferrara,

presso la Sede dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO, sotto la Presidenza del suo direttore, dott. *Ivan Bonetti,* assistito dal vice-direttore dott. *Livio Bertesina* e dal Capo servizio rapporti di lavoro, sig. *Veronesi,* si sono riuniti i signori

Corrado Vanzini, Nino Fabbri, Giorgio Castaldi, Armando Chiarini, rag. Francesco Casotti, Govoni Pietro, Melica Achille, Stabellini Walter, Orsatti Roberto, Musacci Mario, assistiti dal Segretario geom. *Marcello Federzoni,* in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE PANIFICATORI ARTIGIANI E AFFINI DELLA PROVINCIA DI FERRARA;

Cirelli Umberto, Manservigi Vincenzo, Donnoli Onofrio, Droghetti Adamo, assistito dal sig. *Giovannini Werter,* in rappresentanza dell'ARTIGIANATO PROVINCIALE FERRARESE;

Lenin Ricci, segretario della FILIA-CGIL, *Trombetta Marino,* segretario del SINDACATO PROVINCIALE PANETTIERI aderente alla CGIL, assistito dai signori *Deserri Alì, Vignali Otello, Filippi Ennio, Frignani Aldo, Moretti Guido;*

Bracchi Lino, segretario della CISL provinciale, assistito dal sig. *Ferri Antonio.*

Le parti premesso che intendono applicare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai dipendenti da aziende di panificazione stipulato a Roma il 26 luglio 1956, richiamandosi a quanto è espressamente citato dall'art. 30 del sopra richiamato contratto, procedono alla stesura del presente contratto integrativo da valere per la provincia di Ferrara.

Art. 1.

LIMITI DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 4.

APPRENDISTATO

In deroga a quanto previsto dal Contratto Nazionale, l'apprendistato è regolato secondo la legge 19 gennaio 1955, n. 25 e il relativo regolamento emanato con decreto presidenziale n. 1668 del 30 dicembre 1956. La durata dell'apprendistato resta stabilita in tre anni.

L'apprendista dopo tre anni di servizio, a sua richiesta, dovrà essere sottoposto ad esame di qualificazione da parte della Commissione Paritetica.

Se non otterrà la promozione, potrà proseguire il periodo di apprendistato fino al limite previsto dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955. In particolare, gli apprendisti panettieri non possono come stabilisce la legge vigente iniziare il lavoro prima delle ore 6 senza perdere la qualifica di apprendista. Essi inoltre non potranno essere impiegati per più di 7 ore giornaliere, compreso il periodo di eventuali corsi professionali.

Agli effetti economici, l'apprendista panettiere deve essere pagato a giornata secondo la seguente tabella di retribuzioni, comunque garantita, comprensive delle indennità di contingenza nella misura riconosciuta alla Categoria e del caro pane:

Età iniz. app.	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
16-17	700	—	—	—	—
17-18	800	850	—	—	—
18-19	900	1000	1100	—	—
19-20	1000	1100	1200	1300	—
Oltre 20	—	1200	1300	1400	1600

Eventuali modifiche di contingenza o di altra natura verranno concordate successivamente fra le parti.

Per il primo anno di apprendistato, la retribuzione è a totale carico del datore di lavoro, mentre per gli anni successivi è a carico del cottimo di squadra limitatamente alle ore effettive di lavoro dedicate alla produzione. Le restanti sono a carico del datore di lavoro.

Di conseguenza gli apprendisti che non hanno il lavoro completo presso la squadra debbono rimanere a disposizione del datore di lavoro per ulteriore impiego sino al compimento delle 7 ore.

Art. 5.

QUALIFICHE

I lavoratori panettieri sono classificati come segue:

a) operai specializzati (impastatori e infornatori) punti 100;

b) operai qualificati (aiuto impastatori e aiuto infornatori) punti 90;

c) operai comuni punteggi più sotto specificati:

d) apprendisti.

Si intendono apprendisti quelli meglio specificati all'art. 4. Si intendono operai comuni coloro i quali, in età superiore ai 16 anni, lavorano in ausilio agli specializzati o qualificati nell'intero ciclo produttivo all'interno del laboratorio.

E' consentita l'occupazione di operai comuni nella seguente misura massima:

Fino a 5 operai specializzati o qualificati	n.	1
da 6 a 10 »	»	2
da 11 a 14 »	»	3
da 15 a 18 »	»	4

Nei panifici a conduzione familiare l'operaio sarà retribuito con paga fissa giornaliera, comprensiva della indennità di contingenza nella misura riconosciuta alla Categoria e del caropane, secondo le misure della seguente tabella:

Operai comuni dai 16 ai 17 anni	L.	850
» 17 18 »	»	1000
» 18 19 »	»	1300
» 19 20 »	»	1500
» oltre i 20 »	»	1600

Il datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze l'operaio comune può anche corrispondergli la retribuzione col sistema a quintalato come, in base ai seguenti punteggi, avviene nei panifici ove opera la squadra

Operai comuni dai 16 ai 17 anni	Punti	40
» 17 » 18	»	50
» 18 » 19	»	60
» 19 » 20	»	70
» oltre i 20	»	80

L'operaio comune retribuito secondo il citato punteggio ha inoltre diritto alla quota di contingenza e caropane nella stessa misura fissata e riconosciuta agli operai specializzati e qualificati. L'operaio comune osserverà il riposo settimanale e, una volta la settimana, verrà sostituito da un lavoratore turnista, possibilmente di eguale qualifica, tramite l'Ufficio di Collocamento.

L'operaio comune, a sua richiesta, dopo il compimento del 20° anno di età, deve essere sottoposto allo esame di qualificazione per accedere alle qualifiche superiori.

Art. 6.

CLASSIFICA DEI FORNI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 7

COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 8.

DISCIPLINA DEI TURNISTI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale con la precisazione che sulla retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, l'operaio turnista ha diritto ad un aumento del 20% (venti) a titolo di 13ª mensilità, ferie, festività infrasettimanali e nazionali e indennità di licenziamento.

Art. 9.

DELLE RETRIBUZIONI

Salva la situazione esistente in rapporto a quanto concordato per la classificazione dei forni, di cui all'art. 6, nei panifici le retribuzioni dovranno essere corrisposte col sistema a quintalato.

Le tariffe di cottimo fissate per il Comune di Ferrara e per i Comuni della provincia sono le seguenti:

COMUNE DI FERRARA

Tariffe pezzatura pane pasta molle

Da gr. 200. Per ogni q.le di farina lavorata	L.	1460
Da gr. 150. Per ogni q.le di farina lavorata	»	1760
Da gr. 100. Per ogni q.le di farina lavorata	»	2260
Inferiore gr. 100	»	2460

Tabelle tariffe lavorazione pasta dura

Base farina panificata al q.le	L.	1460 —
Coppie normali da gr. 200 circa l'una	»	1 —
Coppie medie oltre i 150 gr. l'una	»	1,30
Coppie lunghe indifferentemente dalla pezzatura	»	2 —
Coppie normali (oltre i gr. 100 fino gr. 150)	»	1,30
Coppie normali da gr. 1 a gr. 100 oltre il q.le di farina lavorato	»	1,40
Per ogni Bur-Bur		1 —
Per ogni ricciolina	»	5 —
Per ogni grissino	»	1 —
Pezzatura banane	»	0,60

Per altri tipi di pane che richiedano una particolare lavorazione le tariffe saranno da convenirsi aziendalmente tra i dipend e i datori di lavoro.

COMUNI DELLA PROVINCIA

(Per i Comuni della provincia, escluso quello di Ferrara, le seguenti tariffe sono comprensive dell'indennità vestiario prevista dall'art. 26).

Tariffe pezzatura pasta molle

Da gr. 200-oltre. Per ogni q.le farina lavorata	L.	1200
Da gr. 150. Per ogni q.le farina lavorata	»	1450
Da gr. 100. Per ogni q.le farina lavorata		1800
Inferiori ai gr. 100	»	2000

Tariffe lavorazione pasta dura

Base farina panificata al q.le	L. 1200 —
Per ogni Bur-Bur	» 1 —
Per ogni grissino	» 1 —
Per ogni coppia	» 1 —
Per ogni ricciolina	» 5 —
Per ogni banana	» 0,60

Tariffa di cottura pane conto terzi valevole per il Capoluogo e per i Comuni della Provincia

Al quintale	L. 700

L'importo del quintalato sarà ripartito fra i componenti della squadra e la ripartizione verrà effettuata in base al punteggio di cui all'art. 5.

In aggiunta al salario che risulterà dall'applicazione delle tariffe di cottimo di cui sopra e del punteggio stabilito per la qualifica di appartenenza, i lavoratori panettieri specializzati, qualificati, comuni, hanno diritto ad un compenso pari a L. 260, per ogni giornata di lavoro. Tale compenso comprende i vari scatti di contingenza riconosciuti in sede sindacale fino ad oggi e l'indennità giornaliera di caropane.

Eventuali modifiche di contingenza e di altra natura verranno concordate successivamente fra le parti.

I minimi ed i massimi giornalieri di produzione vengono stabiliti nei seguenti quantitativi di farina per ogni operaio:

	min.	max
Pezzatura da 200 gr. (franc.)	kg. 40	kg. 100
» 200 gr. (copp.)	» 20	» 60
» 150 gr. (franc.)	» 30	» 90
» 150 gr. (copp.)	» 20	» 50
» 100 gr. (misto)	» 20	» 50

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 10-*bis*.

LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 11.

MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 12.

FERIE

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Per gli apprendisti si fa invece riferimento alle vigenti disposizioni di legge le quali stabiliscono per i giovani che hanno già compiuto il 16° anno di età, 20 giornate ogni anno.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale, con la precisazione che al lavoratore stabile, eventualmente non in servizio perchè in riposo settimanale o ammalato oppure infortunato, deve essere corrisposta la retribuzione.

Per i turnisti si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 8. Le parti inoltre convengono di scambiare a tutti gli effetti la festività infrasettimanale del lunedì di Pasqua con la Pasqua.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

Il lavoratore ha diritto ad una gratifica natalizia che verrà corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno.

Tale gratifica per gli operai specializzati, qualificati e comuni, facenti parte della squadra, sarà computata sulla media delle paghe globali percepite giornalmente durante l'anno moltiplicata per 26.

Per gli operai comuni, non partecipanti al cottimo di squadra, e per gli apprendisti sarà preso a base il salario fisso giornaliero moltiplicato per 26.

Per i turnisti si fa riferimento al trattamento previsto dall'art. 8 del presente contratto.

Il diritto alla gratifica matura per 365esimi ed essa dovrà essere corrisposta per frazioni anche in caso di licenziamento o dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA, DI INFORTUNIO ED ASSICURAZIONI SOCIALI

I lavoratori dovranno essere assicurati secondo le norme stabilite al riguardo dalla legge, cioè:

1) contro gli infortuni;
2) assicurazioni sociali obbligatorie;
3) trattamento di malattia e prestazione sanitaria.

In caso di malattia o di infortunio il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto per il periodo di indennizzabilità stabilito dalle disposizioni di legge senza interruzione dell'anzianità di servizo.

Ai propri dipendenti fissi (specializzati, qualificati e comuni) ammalati o infortunati, il datore di lavoro corrisponderà:

a) l'intera retribuzione nei tre giorni di carenza;

b) una integrazione all'indennità corrisposta dall'Istituto Assicuratore in modo sia garantito al lavoratore — fra salario eventuale, carenza, assistenza economica dell'Istituto e integrazione a carico del datore di lavoro — il salario normale se è inferiore a L. 35.000

mensili, oppure una indennità sino alla concorrenza della somma di L. 35.000, ragguagliata a mese, se il salario è superiore.

Art. 17.

CHIAMATA ALLE ARMI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 18.

RICHIAMO ALLE ARMI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 19.

DELLE FUNZIONI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 20.

ASSENZE

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 21.

LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E PREAVVISO

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale con la precisazione che, in relazione alle consuetudini esistenti nella provincia di Ferrara, la decorrenza del preavviso può avere inizio in un qualsiasi giorno della settimana.

Art. 22.

INDENNITÀ DI LIQUIDAZIONE

Oltre al preavviso di cui all'articolo precedente, il lavoratore che abbia compiuto il periodo di prova avrà diritto, in caso di licenziamento, ad una indennità così commisurata:

— giorni 7 di paga per ogni anno di servizio prestato per i primi tre anni di servizio;

— giorni 8 di paga per ogni anno di servizio prestato dai tre ai sei anni;

— giorni 11 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i sei anni fino ai 10 anni;

— giorni 14 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i 10 anni.

In caso di dimissioni all'operaio spetta:

— fino all'anzianità di 5 anni il 75% dell'indennità sopraindicata;

— oltre l'anzianità di 5 anni il 100% dell'indennità sopraindicata.

L'intero trattamento è dovuto ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, ed al lavoratore che abbia compiuti i limiti di età agli effetti del diritto alla pensione.

Per la determinazione della paga giornaliera da valere agli effetti della liquidazione, ci si baserà sul salario totale percepito dal lavoratore nell'ultimo anno di lavoro, o periodo inferiore, dividendolo per il numero di giornate di lavoro prestate. Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 365esimi.

Per gli operai turnisti si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 8.

Le suddette indennità di liquidazione avranno efficacia dal 1° agosto 1956.

Per le anzianità maturate antecedentemente, l'indennità di liquidazione deve essere calcolata come segue:

a) sino al 31 luglio 1948: 5 giorni per ogni anno di servizio;

b) dal 1° agosto 1948 al 31 luglio 1956: nella misura stabilita dal Contratto Nazionale 1948 (1° aprile 1948) e più precisamente:

a) giorni 6 di paga per ogni anno di servizio prestato per i primi 5 anni di servizio;

b) giorni 10 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 13 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i 10 anni.

Art. 23.

DOVERI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 24.

SANZIONI DISCIPLINARI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 26.

INDUMENTI DI LAVORO

A tutti i lavoratori panettieri che prestano attività nei panifici del Comune di Ferrara saranno forniti ogni anno gratuitamente dai rispettivi datori di lavoro i seguenti indumenti:

— due paia di calzoni di tela;

— due maglie di lana mezza manica;

— un grembiule;

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti ai lavoratori, sia fissi che turnisti, saranno stabilite dalla Commissione paritetica. Il datore di lavoro che non provvederà a fornire detti indumenti, verserà ad ogni lavoratore fisso dipendente la somma di L. 10.000 all'anno, L. 2000 delle quali dovranno, dal lavoratore fisso, essere versate alla Commissione paritetica per l'acquisto del pacco vestiario dei turnisti.

Il pacco vestiario, o la relativa somma, deve essere consegnata al lavoratore entro il 30 aprile di ogni anno. La consegna del primo pacco vestiario, o il versamento della somma stabilita, deve avvenire entro il 30 aprile 1960 in quanto il diritto inizia a maturare dal 1° maggio 1959. Il diritto matura per 365esimi e deve essere corrisposto al lavoratore anche per frazioni d'anno, in caso di licenziamento o dimissioni.

Art. 27.

PERMESSI SINDACALI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 28.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 29.

TRATTAMENTO DELLA PANIFICAZIONE FESTIVA O DOMENICALE

In deroga a quanto previsto dal Contratto Nazionale, le chiusure dei panifici sono regolate, anche dal punto di vista retributivo, secondo l'art. 2 delle norme aggiunte al contratto integrativo provinciale.

Art. 30.

STIPULAZIONE CONTRATTI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 31.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 32.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sta bene quanto stabilisce il Contratto Nazionale.

Art. 33.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Provinciale entra in vigore a decorrere dal 1° maggio 1959 e avrà validità sino al 30 aprile 1960. Si riterrà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato 90 giorni prima della scadenza con lettera raccomandata R.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà egualmente in vigore sino alla sua sostituzione.

NORME AGGIUNTE

Art. 1.

DISCIPLINA DEL DATORE DI LAVORO, O SUO FAMILIARE ADDETTO ALLA LAVORAZIONE

Il datore di lavoro, o suo familiare, addetto alla lavorazione, osserverà possibilmente il turno settimanale di riposo.

In tal caso l'Ufficio di Collocamento lo sostituirà con un lavoratore turnista di corrispondente qualifica.

La donna familiare del datore di lavoro, addetta alla lavorazione previo accordo con la squadra, verrà retribuita per ogni ora di effettivo lavoro prestato nella lavorazione in laboratorio nella stessa misura prevista dalla tabella salariale degli operai comuni, prelevando il salario equivalente dal cottimo di squadra.

Art. 2.

LAVORAZIONI DOPPIE

Le doppie lavorazioni convenute fra le parti sono le seguenti:

Capo d'anno, Pasqua, 1° Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 4 Novembre, Natale.

La produzione doppia per le festività sopraindicate va retribuita con l'applicazione del cottimo sull'intero quantitativo di farina lavorata, maggiorando la spesa totale, comprensiva della quota di contingenza e caropane, del 60%. Tale percentuale copre ogni diritto del lavoratore tanto per quanto riguarda la festività, il lavoro notturno e quello straordinario.

Art. 3.

MINIMO GARANTITO

Le parti convengono che la retribuzione giornaliera da corrispondere agli operai specializzati e qualificati, in servizio alla data della stipulazione del presente contratto, a titolo di ferie, 13ª mensilità, e indennità di licenziamento, di cui agli articoli 12, 15, 22, del presente contratto, non deve comunque essere inferiore a L. 1780, come già stabiliva il precedente Contratto Integrativo Provinciale.

Tale somma rimane pertanto quale minimo garantito per i soli operai qualificati e specializzati in servizio alla data dell'entrata in vigore del presente contratto e che eventualmente percepissero una paga media giornaliera inferiore alle 1780 lire.

Art. 4.

CORRESPONSIONE SALARIO E LIQUIDAZIONE FINALE

Il salario ai lavoratori panettieri regolati dal presente contratto deve essere corrisposto giornalmente a lavorazione ultimata. Tutte le voci delle quali detto salario è composto, compresi assegni familiari, trattenute e quanto altro previsto dalle vigenti disposizioni in materia, oltre alla data del giorno cui si riferisce — debbono essere chiaramente indicate sulla busta paga o documento equivalente da rilasciare ad ogni singolo dipendente.

La liquidazione finale, in caso di licenziamento o dimissioni, osservando le modalità di cui sopra, deve essere corrisposta entro 30 giorni dalla data dell'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 5.

COMMISSIONE PARITETICA

Si costituisce una Commissione paritetica composta da 6 membri di cui 3 nominati dai datori di lavoro e 3 dai lavoratori.

I compiti ad essa assegnati sono:

a) curare l'esatta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del presente Integrativo Provinciale. Dirimere le eventuali vertenze relative alle norme in essi sancite. Tentare di comporre in prima istanza le eventuali vertenze fra operai e datori di lavoro.

b) organizzare e presiedere tutte le operazioni degli esami di qualificazione degli operai qualificati, comuni e degli apprendisti che ne facciano richiesta ai sensi degli articoli 4 e 5 del presente contratto.

c) stabilire le modalità ed il periodo entro il quale ogni anno tutti i lavoratori panettieri, fissi e turnisti, dovranno ricevere gli indumenti, o la somma in denaro, previsti dall'art. 26 del presente contratto.

Prima dichiarazione a verbale

A titolo di chiarimento all'art. 8) del presente contratto, le parti convengono la seguente dichiarazione a verbale:

Di fronte a richieste da parte di lavoratori turnisti dirette ad ottenere la completa retribuzione spettante per la prestazione in giorno di festività, anzichè la percentuale contrattualmente pattuita, le Organizzazioni dei lavoratori in solido, si impegnano di tenere rilevata ed indenne l'azienda cui la richiesta stessa venga rivolta relativamente alla differenza fra la maggiorazione a percentuale e la retribuzione spettante a norma di legge.

Seconda dichiarazione a verbale

I rappresentanti dell'Artigianato Provinciale Ferrarese, esprimono le loro riserve circa l'effettuazione della settima chiusura stabilita alla data del 4 novembre. Tale riserva potrà essere sciolta su parere favorevole dell'assemblea dei propri associati.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152082) Roma Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.